Súd:	Okresný súd Lučenec
Spisová značka:	26C/7/2024
Identifikačné číslo súdneho spisu:	6624200550
Dátum vydania rozhodnutia:	04. 10. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ:	JUDr. Zoltán Orlai
ECLI:	ECLI:SK:OSLC:2024:6624200550.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Lučenec sudcom JUDr. Zoltánom Orlaiom v spore žalobcu O. A., nar. XX.XX.XXXX, bytom S. XXX/XXX, XXX XX O. G., zastúpeného JUDr. Miroslavom Chromým, advokátom, so sídlom SNP č. 33, 990 01 Veľký Krtíš, proti žalovanému Slovenská republika - Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, so sídlom Pribinova 2, 812 72 Bratislava - mestská časť Staré Mesto, IČO: 00 151 866, o zaplatenie 6.907,79 Eur s prísl., takto

r o z h o d o l :

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi sumu 6.907,79 Eur a to v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Žalobcovi sa proti žalovanému p r i z n á v a nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa podanou žalobou domáhal zaplatenia istiny 6.907,79 Eur od žalovaného, pričom uviedol, že je príslušníkom Hasičského a záchranného zboru (ďalej aj „HaZZ“), pričom štátnu službu vykonáva v služobnom pomere v služobnej hodnosti nadporučík, vo funkcii hasič - záchranár, v zmene C na hasičskej stanici A. XXX/XX, O. G., ktorá patrí do územného obvodu okresného riaditeľstva HaZZ S.Ľ. G.. Pracovný pomer žalobcovi vznikol uzavretím pracovnej zmluvy s nástupom dňa X.XX.XXXX. Služobný (pracovný) čas príslušníka HaZZ je rozvrhnutý nerovnomerne (§ 86 ZoHaZZ) a to tým spôsobom, že pracovná zmena sa skladá z výkonu služby, po ktorom nasleduje služobná pohotovosť na pracovisku (§ 92 ods. 1 ZoHaZZ - ďalej aj „určená služobná pohotovosť“). Jedna pracovná (služobná) zmena hasiča sa teda skladá z: 1.) výkonu služby, a 2.) určenej služobnej pohotovosti.

2. Služobný čas príslušníka HaZZ je rozvrhnutý nerovnomerne tak, že týždenný pracovný čas sa skladá zo 17- hodinových pracovných smien, po ktorých nasleduje určená 7-hodinová služobná pohotovosť na pracovisku, t. j. v rámci jednej pracovnej smeny strávi na pracovisku sústavne 24 hod. Do konca roka 2021 (v čase rozvrhu pracovných zmien 17/7) boli služobné pohotovosti vykonávané v čase 22:30 - 05:30 hod., od začiatku roka 2022 (pri rozvrhu pracovných zmien 16/8) sú služobné pohotovosti vykonávané v čase 22:00 - 06:00 hod.. Služobná pohotovosť je rozdelená na aktívnu časť (práca nadčas) a neaktívnu časť. Služobná pohotovosť je určovaná na čas nočných hodín, v prípade vyhlásenia poplachu počas služobnej pohotovosti, kedy sú ako hasiči vysielaní na zásah, sa služobná pohotovosť mení na prácu nadčas. Takto sa striedajú 3 hasičské smeny, t. j. každý tretí deň každá pracovná smena odslúži 24 hod a následne má 2 dni voľna. Mesačne každá hasičská smena odslúži 10 pracovných smien, každý tretí mesiac 11 smien, v službe strávi bežne 240 až 264 hodín mesačne. Do tohto času však nie sú zahrnuté hodiny nadčasov. Čo sa týka služobnej pohotovosti, mesačne činia 72,5 hodiny (v priemere 10,4 zmien x 7 hod). Žalobca zdôraznil, že počas pracovnej pohotovosti aj v jej neaktívnej časti sa musí zdržiavať na pracovisku, z ktorého sa nesmie vzdialiť a musí byť vždy pripravený na vykonanie zásahu. Pri vyhlásení výjazdu sa tento vykonáva do 1 min. Napriek tomu neaktívna časť

pracovnej pohotovosti sa nezapočítava do fondu pracovného času, čo sa prejaví tak, že aj keď reálne v súvislosti so služobnou činnosťou je na pracovisku, v rámci fondu pracovného času sa mu toto nevykazuje. Vzhľadom na uvedené, služobný čas hasiča je rozdelený tak, že každý hasič v zmenovej službe má za rok (365 dní), pri naplánovanej 24 hodinovej službe na každý tretí deň, odpracovať 121,67 zmenových služieb (365 dní/3 zmeny). Ročne je to teda priemerne 2920 odpracovaných hodín (121,67 zmenových služieb x 24 hodinová služba). Na základe takéhoto vykazovania sa potom javí, že jeho priemerný týždenný pracovný čas neprekračuje 48 hodín, čo je však v rozpore so skutočnosťou. Na základe toho priemerný týždenný pracovný čas počas celého žalovaného obdobia značne presahuje nielen 40 hodinový týždenný služobný čas príslušníka HaZZ v zmysle § 85 ods. 2 zákona o HaZZ, ale aj maximálne prípustný týždenný pracovný čas v dĺžke 48 hodín tak, ako to ustanovuje článok 6 písm. b Smernice.

3. Za vykonávanie určenej služobnej pohotovosti (§ 92 ods. 1 ZoHaZZ) je hasič odmeňovaný za každú hodinu pohotovosti peňažnou náhradou vo výške 15% zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu (ak je služobná pohotovosť vykonávaná v bežný služobný deň), resp. peňažnou náhradou vo výške 30% zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, ak je služobná pohotovosť vykonávaná v deň služobného pokoja (v deň štátneho sviatku) - viď § 122 ods. 1 ZoHaZZ. Podľa výšky náhrady poskytovanej za výkon pohotovosti, ktorá závisí od toho, či je pohotovosť vykonávaná v bežný služobný deň alebo v deň služobného pokoja, je určená služobná pohotovosť rozlišovaná resp. označovaná aj ako tzv. „15%-ná pohotovosť“ a „30%-ná pohotovosť“. S poukazom na vyššie opísané rozvrhnutie služobného času, ktorého súčasťou je aj určená služobná pohotovosť vykonávaná v mieste výkonu služby (t. j. na hasičskej stanici), žalobca v žalovanom období január 2021 - december 2023 vrátane, len v rámci samotnej určenej služobnej pohotovosti (§ 92 ods. 1 ZoHaZZ) priamo nadväzujúcej na výkon zmenovej služby (teda v tzv. 15%-nej a 30%-nej pohotovosti) odpracoval: v období od januára 2021 do decembra 2021 vrátane: 665,23 hodín, v období od januára 2022 do decembra 2022 vrátane: 755,14 hodín, v období od januára 2023 do decembra 2023 vrátane: 753,54 hodín. Za žalované obdobie od januára 2021 do decembra 2023 vrátane (t. j. od 01.01.2021 do 31.12.2023 - ďalej aj „žalované obdobie“), žalobca odpracoval spolu 2173,91 hodín určenej služobnej pohotovosti, pričom žiadna z týchto odpracovaných hodín služobnej pohotovosti mu nebola započítaná do pracovného času. Priemerný týždenný pracovný čas žalobcu počas celého žalovaného obdobia od januára 2021 do decembra 2023 vrátane, dosiahol viac ako 50 hodín týždenne. Uvedené údaje sú prehľadne spracované v priloženej tabuľke, ktorá vychádza z údajov na výplatných páskach ako aj plánoch služieb z dochádzkového systému SAP. V prípade, že bude súd považovať za potrebné predložiť výplatné pásky ako aj plán služieb za celé žalované obdobie 01/2021 - 12/2023 je žalobca pripravený tieto predložiť.

4. Žalobca ďalej uviedol, že počas celého trvania služobnej pohotovosti, t. j. počas všetkých hodín, ktoré odslúžil v rámci služobnej pohotovosti, sa ako hasič musel zdržiavať na pracovisku, t. j. na hasičskej stanici, z tohto miesta sa nesmel vzdialiť a musel byť vždy počas celej doby služobnej pohotovosti pripravený na vykonanie zásahu. Ak je vyhlásený výjazd, vykonáva sa do jednej minúty od nahlásenia, preto som počas celej služobnej pohotovosti bol oblečený v služobnej rovnošate a musel byť fyzicky aj psychicky pripravený okamžite vykonať výjazd na miesto určenia. Teda aj napriek tomu, že časť služobnej pohotovosti tvorí aj tzv. „neaktívna časť“, počas ktorej hasiči čakajú na vyhlásenie výjazdu, tak aj tento časový úsek je hasič povinný tráviť na pracovisku a po celý čas trvania služobnej pohotovosti musí byť okamžite pripravený poskytnúť zamestnávateľovi (služobnému úradu) svoje služby - teda vykonať služobný zásah. Napriek uvedeným skutočnostiam sa však služobná pohotovosť (t. j. všetky hodiny „neaktívnej časti“ služobnej pohotovosti) nezapočítava do pracovného času a teda tieto odpracované hodiny nie sú považované za odpracovaný čas i napriek tomu, že v práci strávil v rámci každej jednej zmeny minimálne 24 hodín.

5. Vzhľadom na údaje vyplývajúce z priloženej tabuľky a prepočty podrobne uvedené nižšie je preukázané, že priemerný týždenný pracovný čas žalobcu počas žalovaného obdobia pravidelne značne presahoval nielen 40 hodinový týždenný služobný čas príslušníka HaZZ tak, ako to ustanovuje § 85 ods. 2 ZoHaZZ, ale aj maximálne prípustný týždenný pracovný čas v dĺžke 48 hodín tak, ako to ustanovuje článok 6 písm. b) Smernice. K tejto skutočnosti pritom dochádza v dôsledku skutočnosti, že žiadna z hodín odpracovanej služobnej pohotovosti mu nie je započítavaná do fondu pracovného času, keďže vnútroštátna právna úprava v ZoHaZZ služobnú pohotovosť hasičov nepovažuje za služobný (pracovný) čas, čo je v rozpore s článkom 2 ods. 1 Smernice a konštantnou judikatúrou Súdneho dvora. Priemerná dĺžka týždenného pracovného času, ktorú hasiči pri uvedenom rozvrhovaní ich pracovného času odpracujú, tak pravidelne zásadne prekračuje nielen dĺžku týždenného pracovného

času stanovenú vnútroštátnou úpravou, ale aj Smernicou stanovenú maximálnu hranicu priemerného týždenného pracovného času.
6. Smernica predstavuje normu komunitárneho práva, ktorú je Slovenská republika ako členský štát Európskej únie povinná dodržiavať. Vychádza sa zo zásady prednosti komunitárneho práva, t. j. že právne predpisy Európskej únie majú prednosť pred vnútroštátnymi predpismi členských štátov. Na základe princípu prednosti komunitárneho práva a jeho priameho účinku je založená zodpovednosť členského štátu v prípade jeho chybnej aplikácie, alebo opomenutia aplikácie, pričom osoby, ktoré sú takýmto konaním poškodené, sa môžu voči štátu domáhať náhrady spôsobenej škody. Zodpovednosť štátu je absolútna a objektívna, členský štát sa nemôže za žiadnych okolností zbaviť zodpovednosti, ani sa z nej exkulpovať. Povinnosť súdov Slovenskej republiky dodržiavať komunitárne právo je explicitne zakotvená v Ústave Slovenskej republiky článok 144 ods. 1 a článok 7 ods. 2, ods.5. Takéto posudzovanie vyplýva aj z konštantnej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie (rozsudok C106/77 zo dňa 9. 3. 1978, rozsudok C-429/09 zo dňa 25. 11.2010). Žalobca tvrdí, že ním spomínaná smernica nebola správne (resp. vôbec v časti) transponovaná do právneho poriadku SR, konkrétne do ustanovení zákona č. 315/2001 Z. z., čím sú ustanovenia tohto zákona v rozpore s článkom 6 písm. b Smernice. Aktuálne znenie zákona o HaZZ umožňuje služobnému úradu rozvrhnúť služobný čas príslušníka HaZZ tak, že tento pravidelne de facto sústavne prekračuje smernicou stanovený maximálny 48 hodinový týždenný pracovný čas. Základný problém je v obsahu pojmu pracovný čas tak, ako ho stanovuje smernica a judikatúra súdneho dvora, oproti úprave v zákone o HaZZ.
7. V článku 2 Smernice je vymedzený pojem pracovného času ako akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a / alebo praxou. Čas odpočinku je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom. Súdny dvor vo svojej judikatúre opakovane zdôraznil, že čas pracovnej (služobnej) pohotovosti treba v celom rozsahu zahrnúť do výpočtu maximálneho denného alebo týždenného pracovného času. Rozhodujúcim faktorom pre záver naplnenia pojmu „pracovný čas“ je skutočnosť, že pracovník je povinný byť prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a musí mu byť k dispozícii v prípade potreby (rozsudok súdneho dvora C-397/1, C-14/04). Rovnaké závery boli prijaté v rozhodnutiach súdneho dvora týkajúce sa priamo práce hasičov (C-518/15). V ustanoveniach § 85 ods. l,2 zákona o HaZZ je vymedzený služobný čas ako časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu. Služobný čas príslušníka je 40 hod týždenne. V ďalších ustanoveniach § 86 až § 94 zákona o HaZZ vymedzuje pojmy nerovnomerné rozvrhnutie služobného času, prestávky v štátnej službe, nepretržitý odpočinok medzi služobnými dňami, dĺžka nepretržitého odpočinku v týždni, dni služobného pokoja, štátna služba nadčas, služobná pohotovosť a dovolenka. Zo žiadneho ustanovenia zákona však nevyplýva, že by služobná pohotovosť hasičov v mieste výkonu služby bola považovaná za súčasť ich služobného času a v skutočnosti sa tak čas služobnej pohotovosti nezapočítava do pracovného času príslušníka HaZZ.
8. Tu je zjavný rozdiel medzi zákonom o HaZZ a všeobecným pracovnoprávnym predpisom, a to Zákonníkom práce, ktorý v § 96 ods. 2 výslovne ustanovuje, že čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas. Táto právna úprava Zákonníka práce však nie je aplikovateľná na služobný pomer príslušníka HaZZ. Keďže zákon o HaZZ nepovažuje služobnú pohotovosť hasičov za súčasť ich služobného času, v tejto skutočnosti spočíva rozpor zákona o HaZZ s komunitárnym právom, ako aj judikatúrou súdneho dvora. Formálne z hľadiska vykazovania fondu pracovného času sa tak javí, že služobný čas neprekračuje 48 hodín týždenne. Služobná pohotovosť, ktorá je žalobcovi nariaďovaná a ktorú odpracuje v zmysle vnútroštátnej právnej úpravy, nie je považovaná za súčasť jeho služobného času. Inak povedané, ak by zákon o HaZZ pojem služobný čas v súlade s judikatúrou zahŕňal aj služobnú pohotovosť, bez akýchkoľvek pochybností z formálneho hľadiska by služobný čas hasičov prekračoval 48 hodín týždenne. Z judikatúry súdneho dvora jednoznačne vyplýva, že členské štáty sa nemôžu odchyľovať od súboru povinností vyplývajúcich z ustanovení smernice, vrátane pojmov pracovný čas a čas odpočinku. Smernica tiež neumožňuje, aby členské štáty prijali inú definíciu týchto pojmov, než ako je definícia obsiahnutá v smernici. Článok 6 písm. b Smernice predstavuje pravidlo sociálneho práva Európskej únie s osobitným významom, z ktorého má mať prospech každý pracovník, keďže je minimálnou požiadavkou určenou na zaistenie bezpečnosti a ochrany jeho zdravia, keď ukladá členským štátom povinnosť stanoviť 48 hodinovú hranicu pre priemerný týždenný pracovný čas a je výslovne stanovené, že zahŕňa tak nadčasy, ako aj pracovnú (služobnú) pohotovosť, od ktorej sa nemožno v žiadnom prípade odchýliť, pokiaľ ide o také činnosti, ako je činnosť hasičov, hoci by došlo k tomu so súhlasom dotknutého pracovníka.

9. Možno teda jednoznačne a bez pochybností uzavrieť, že vnútroštátna úprava zákona č. 315/2001 Z. z. konkrétne úprava pracovného času, umožňuje služobnému úradu (zamestnávateľovi) rozvrhnúť hasičovi jeho služobný čas tak, že tento presiahne maximálnu hranicu stanovenú v článku 6 písm. b Smernice v dôsledku skutočnosti, že služobná pohotovosť nie je považovaná za súčasť služobného času hasiča. Preto možno jednoznačne uzavrieť, že smernica nebola správne (resp. nebola v časti vôbec) implementovaná do právneho poriadku Slovenskej republiky. Žalobca si v žalobe uplatňuje náhradu za žalované obdobie od januára 2021 do decembra 2023, kedy odpracoval v priemere pracovný (služobný) čas v trvaní viac ako 50 hodín týždenne. Je teda zjavné, že jeho právo vyplývajúce z ustanovenia článku 6 písm. b Smernice bolo a je sústavne porušované.
10. Z rozhodnutia súdneho dvora C-429/2009 vyplýva, že článok 6 písm. b Smernice má priamy účinok, pretože priznáva jednotlivcom práva, ktoré možno uplatniť priamo v konaní pred vnútroštátnymi súdmi. Zo záverov rozsudku vyplýva, že poškodený pracovník v prípade porušenia práva vyplývajúceho z článku 6 písm. b Smernice má právo domáhať sa náhrady škody priamo proti členskému štátu, čím žalobca považuje svoju aktívnu vecnú legitimáciu v tomto konaní za jednoznačne danú. Z judikatúry súdneho dvora rovnako vyplýva zásada zodpovednosti štátu za škody spôsobené jednotlivcom porušením práva únie, ktorá je súčasťou systému zmlúv, na ktorých je únia založená. Súdny dvor vo svojej judikatúre konštantne uvádza, že poškodený jednotlivec má právo na náhradu škody porušením únioveho práva zo strany štátu v prípade, ak sú splnené 3 podmienky: a/ cieľom porušenej právnej normy únie je priznať jednotlivcom práva a porušenie je dostatočne závažné, b/ existencia škody, c/ priama príčinná súvislosť medzi týmto porušením a škodou. Ak sú splnené všetky 3 uvedené podmienky, je štát povinný napraviť následky spôsobenej škody podľa vnútroštátneho práva upravujúceho zodpovednosť za spôsobenú škodu. Podmienky náhrady škody stanovené vo vnútroštátnej právnej úprave nesmú byť menej výhodné ako podmienky týkajúce sa obdobných vnútroštátnych prostriedkov nápravy (zásada ekvivalencie) a nemôžu byť upravené tak, aby viedli k praktickej nemožnosti alebo nadmernému sťaženiu získania náhrady (zásada efektivity). Náhrada škody musí spĺňať aj požiadavku primeranosti (rozsudok súdneho dvora C46/93 a C48/93). Pasívne vecne legitimovaným subjektom v takomto konaní je teda štát - Slovenská republika. V mene žalovaného Slovenskej republiky koná Ministerstvo vnútra SR ako orgán, do pôsobnosti ktorého spadá Hasičský a záchranný zbor. Ministerstvo bolo tiež garantom právnej úpravy, zákon č. 315/2001 Z.z..
11. Článok 6 písm. b Smernice stanovuje minimálnu požiadavku na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tým, že stanovuje povinnosť členským štátom ustanoviť maximálnu 48-hodinovú hranicu pre priemerný týždenný pracovný čas, ktorá zahŕňa aj nadčasy. S poukazom na § 2 ods. 1 Smernice sa od tejto povinnosti nemožno odchýliť, ak ide o také činnosti, akou je činnosť hasičov, a to ani vtedy, ak by k prekročeniu 48 hodinovej hranice došlo so súhlasom dotknutého pracovníka. Žalobca uviedol, že žiaden takýto súhlas služobnému úradu nikdy neudelil. Je tak zjavné a nepochybné, že cieľom smernice je priznať právo jednotlivcovi - pracovníkovi. Z judikatúry súdneho dvora vyplýva, že vždy a v každom jednotlivom prípade sa porušenie práva únie považuje za dostatočne závažné, ak je v zjavnom rozpore s judikatúrou súdneho dvora v danej oblasti. Právna úprava zákona o HaZZ v zjavnom rozpore s vyššie citovanými rozhodnutiami súdneho dvora. Na základe vyššie uvedeného možno jednoznačne dospieť k záveru, že je splnená aj podmienka dostatočnej závažnosti porušovania právnej normy únie.
12. Právny poriadok Slovenskej republiky neobsahuje žiadne konkrétne ustanovenia pre posúdenie a určenie výšky náhrady škody, ktorá vznikla porušením práva únie. Subsidiárne sa tak má použiť vnútroštátne právo pri zachovaní princípu ekvivalencie a efektivity. Pri posudzovaní nároku na náhradu škody žalobca poukázal na analogické použitie ustanovení slovenského právneho poriadku obsahom a účelom najbližšie, t. j. § 11 až 13 Občianskeho zákonníka. Porušovaním článku 6 písm. b Smernice je v prvom rade porušované právo žalobcu na ochranu zdravia, ako jedno z najvýznamnejších osobnostných práv zakotvené v článku 40 Ústavy SR. Rovnako z úvodných ustanovení smernice vyplýva, že normotvorca vychádzal z faktu, že je ešte stále vysoký výskyt pracovných úrazov a chorôb z povolania, preto je potrebné zaviesť resp. zlepšiť preventívne opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov. Všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku a tak sa im musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. Je tiež potrebné zaviesť maximálnu hranicu týždenného pracovného času. Cieľom uvedeného je zabezpečiť, že v dôsledku vyčerpania alebo iného nepravidelného rozvrhnutia práce si pracovníci nespôsobia úraz, ani spolupracovníkom alebo iným osobám a že si ani krátkodobo ani dlhodobo nepoškodia zdravie.
13. Zároveň žalobca poukázal takisto na porušovanie osobnostných práv na súkromie a rodinný život garantované článkom 19 ods. 2 Ústavy SR. Opísaným skutkovým stavom dochádza k porušovaniu osobnostných práv žalobcu na ochranu zdravia, telesnej a psychickej integrity spočívajúce v porušovaní práva na primeranú dobu odpočinku, práva na súkromie a rodinný život, a to v príčinnej súvislosti s

tým, že reálne musí odpracovať viac ako v zmysle smernice bol povinný. Práca hasiča je mimoriadne náročná, kedy neraz nasadzuje svoj vlastný život a o to viac nevyhnutne a dôvodne potrebuje dostatočný odpočinok po práci na regeneráciu fyzických a psychických síl, čo sa mu v dôsledku sústavného porušovania práva na primeranú dobu odpočinku nedostáva. Negatívne následky sa prejavujú aj tým, že čas ktorý by mohol venovať svojej rodine, musí často krát na miesto toho tráviť v práci. Žalobca často odpracuje cca až 8 hodín nad rámec maximálneho 48 hodinového týždenného pracovného času. Následne sa z práce vráti psychicky a fyzicky vyčerpaný a zostáva mu minimum voľného času, aby sa mohol venovať rodine, starostlivosti o domácnosť, či osobným záľubám. Prichádza tak o čas, ktorý by mohol a chcel venovať svojim najbližším a nevyhnutným osobným záležitostiam. Tento stav už dlhoročne a negatívne vplýva na jeho rodinný život.

14. V dôsledku nezarátavania služobnej pohotovosti do pracovného času musel žalobca odpracovať viac, než je smernicou maximálne povolený 48 hodinový týždenný pracovný čas a v dôsledku tejto skutočnosti dochádza k porušovaniu jeho práva na ochranu zdravia a na ochranu súkromia a rodinného života. Pri vyčíslení výšky škody žalobca vychádzal z ustanovení peňažných náhrad za služobnú pohotovosť § 122 ods. 1,2 zákona o HaZZ. Za služobnú pohotovosť mu je uhrádzaná peňažná náhrada do výške 15 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, pri nariadenej služobnej pohotovosti je uhrádzaná peňažná náhrada vo výške 50 % zo sumy, ktorou je príslušná časť služobného platu. Tento postup vyčíslenia z hľadiska analógie iuris žalobca považoval za najbližšie prejednávanej veci. Požiadavka primeranosti náhrady škody, a určenie výšky náhrady škody v tomto prípade je stanovená analogickým použitím ustanovenia § 122 zákona o HaZZ. Hodiny, ktoré žalobca odpracoval nad limit maximálneho priemerného týždenného pracovného času, je možné analogicky posúdiť ako odpracovanie mimo rozvrhnutia služobného času, keďže tento mal byť rozvrhnutý tak, aby k porušovaniu jeho práv nedochádzalo. Primeranú náhradu škody tak predstavuje rozdiel medzi peňažnou náhradou uvedenou v § 122 ods. 1 a peňažnou náhradou uvedenou v § 122 ods. 2 písm. a/ zákona o HaZZ. Žalobca vykonáva počas kalendárneho mesiaca služobnú pohotovosť určenú v súlade s § 92 ods. 1 ZoHaZZ, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby. Súčasne mu môže byť nariadená služobná pohotovosť mimo rozvrhnutia služobného času v zmysle § 92 ods. 2 ZoHaZZ (napr. ak je nevyhnuté zabezpečiť personálnu obsadenosť v mieste výkonu služby v dôsledku absencie kolegu). Obe služobné pohotovosti sa však nezapočítavajú do pracovného času a aj vo výplatnej páske je uvedený len súhrnný počet odpracovaných hodín služobnej pohotovosti.

15. Výšku nemajetkovej ujmy tak žalobca určil ako súčin počtu odpracovaných hodín služobnej pohotovosti za príslušný kalendárny mesiac príslušného kalendárneho roka a sumy zodpovedajúcej 35 % peňažnej náhrady z prináležiacej hodinovej odmeny za príslušný kalendárny mesiac príslušného kalendárneho roka (50 % mínus 15 %) a v prípade odpracovania služobnej pohotovosti v čase pracovného pokoja, ako súčin odpracovaných hodín v čase pracovného pokoja a sumy zodpovedajúcej 20 % peňažnej náhrady z prináležiacej hodinovej sadzby za príslušný kalendárny mesiac príslušného kalendárneho roku (50 % mínus 30 %). Primeraná náhrada škody tak predstavuje rozdiel medzi výškou náhrady pri nariadenej služobnej pohotovosti a výškou náhrady za určenú služobnú pohotovosť. Takýto spôsob výpočtu škody spĺňa odškodňovaciu úlohu, je v súlade s judikatúrou súdneho dvora a zároveň spĺňa aj požiadavku primeranosti, pričom nie je sumou neprimerane vysokou. Žalobca zdôraznil, že žalobou si neuplatňuje mzdový nárok, ale domáha sa náhrady škody porušením únioového práva a spôsob výpočtu výšky škody podľa § 122 ZoHaZZ použil výlučne z dôvodu neexistencie právnej úpravy, ktorá by presne stanovovala spôsob výpočtu náhrady škody v takýchto prípadoch. Jednotlivé dielčie nároky vznikali postupne, osobitne za každý mesiac, v ktorom boli práva žalobcu porušované, ku dňu splatnosti každej mesačnej mzdy. Rozhodujúcim momentom vzniku jeho ujmy je tak výplatný termín. U príslušníkov HaZZ je mzda splatná vždy k 10-dňu nasledujúceho mesiaca. S poukazom na všeobecnú 3-ročnú premlčaciu dobu si žalobou uplatňuje nároky spätne za obdobie 3 rokov pred podaním žaloby, počínajúc splatnosťou mzdy za január 2021, splatnou 10.01.2021. Týmto postupom žalobca následne matematicky vyčíslil celkovú náhradu škody vo forme nemajetkovej ujmy za žalované obdobie január 2021 až december 2023 na sumu 6.907,79 Eur, ktorej zaplatenia sa voči žalovanému domáha.

16. Právny poriadok Slovenskej republiky však neobsahuje žiadny špecifický právny predpis či konkrétne zákonné ustanovenie pre posudzovanie náhrady škody, ktorá vznikla poškodenému porušením práva Európskej únie, a to či už by išlo o základ takéhoto nároku, alebo určenie jeho výšky. Pri absencii konkrétnej právnej úpravy je pri posudzovaní takéhoto nároku v našich podmienkach nutné vychádzať zo zásad, ktoré na tento účel všeobecne stanovil Súdny dvor - t.j. dodržať podmienky efektivity, ekvivalencie a primeranosti. Žalobca má za to, že touto žalobou uplatnený nárok je pri absencii vnútroštátnej právnej úpravy nároku na náhradu škody z porušenia práva Európskej únie potrebné posudzovať analogicky podľa ustanovení právneho poriadku Slovenskej republiky, ktoré upravujú

vzťahy obsahom aj účelom najbližšie. Týmito ustanoveniami sú ustanovenia § 11 - § 13 OZ, upravujúce nemajetkovú ujmu, ktorej náhrada sa poskytuje aj v peniazoch. Samotný právny základ žalovaného nároku však stále spočíva resp. má svoj titul v nároku na náhradu škody z porušenia práva Európskej únie, pričom ustanovenia § 11 - § 13 OZ sa tu používajú analogicky z dôvodu absencie právnej úpravy nároku na náhradu škody vzniknutej jednotlivcovi porušením úniového práva zo strany štátu.

17. Vzhľadom na skutkový stav opísaný vyššie je zrejmé, že dlhoročne dochádzalo k porušovaniu osobnostných práv žalobcu na ochranu zdravia, telesnej a psychickej integrity spočívajúce v porušení práva na primeranú dobu odpočinku, ako aj k porušeniu práva na súkromie a rodinný život, a to v príčinnej súvislosti s tým, že v dôsledku nezapočítania odpracovaných hodín služobnej pohotovosti do pracovného času reálne odpracoval viac, než pripúšťa článok 6 písm. b) Smernice. Žalobcove osobnostné práva boli pritom v dôsledku uvedeného porušované pravidelne a dlhoročne, nielen teda počas žalovaného obdobia. Práca hasiča je pritom veľmi zodpovednou prácou, ktorú potrebné vnímať ako poslanie, neraz s nasadením vlastného života pri služobných zákrokoch, preto je dostatočný odpočinok po práci o to viac potrebný na regeneráciu nielen fyzických, ale najmä psychických síl, čoho sa žalobcovi v dôsledku sústavného porušovania práva na primeranú dobu odpočinku nedostávalo, čo sa odrazilo najmä v žalobcovom súkromnom živote s prihliadnutím na potreby rodiny. Skutočnosť, že trávil v práci neprimerane dlhý čas, mala zásadne nepriaznivý vplyv na kvalitu jeho života a to najmä z hľadiska mimopracovného osobného života a voľného času. V súvislosti s porušovaním práva na maximálne 48 hodinový týždenný pracovný čas za dlhé roky jeho pôsobenia v pozícii hasiča prišiel o enormné množstvo času, ktorý by inak mohol venovať v prvom rade rodine, odpočinku a taktiež akýmkoľvek iným aktivitám nesúvisiacim s jeho pracovným zaradením. Neprimeraná pracovná zaťaženosť a nutnosť tráviť nadmerne dlhý čas v práci pri takom rozložení služobného času, aký ako hasič vykonáva, zásadne zasahuje do jeho súkromného a rodinného života.

18. Je nevyhnutné podotknúť, že ako hasič slúžiaci v minimálne 24 hodinovej zmene pracuje „od rána do rána“ a má v porovnaní s bežnými ľuďmi úplne prevrátený spánkový režim. Deň, kedy sa ráno vracia zo služby a ktorý mal byť jedným z 2 voľných dní medzi služobnými zmenami, častokrát venuje len nevyhnutnej regenerácii značného vyčerpania po prebdenej noci a náročných zásahoch v práci tak, aby bol nasledujúci deň schopný znova plnohodnotne fungovať v bežnom živote. Všetok ten čas, ktorý pri dodržiavaní Smernice mohol venovať rodine, priateľom, odpočinku, nevyhnutnej regenerácii fyzických a psychických síl či akokoľvek inak podľa vlastného uváženia, mu už žiaľ nikto nevráti a žalovaná náhrada škody v podobe nemajetkovej ujmy v peniazoch predstavuje z tohoto pohľadu len veľmi čiastočnú a obmedzenú náhradu utrpenej ujmy najmä ak prihliadneme na to, že k porušovaniu jeho práv dochádzalo už roky predtým, než sa rozhodol podať žalobu.

19. Ako vyplýva z referenčného rozhodnutia Súdneho dvora vo veci Günter Fuß, už len samotná strata času odpočinku je sama o sebe dostatočným dôvodom na domáhanie sa a priznanie nároku na náhradu škody porušením článku 6 písm. b) Smernice. Už len strata času odpočinku, o ktorý dotknutý jednotlivec (hasič) prichádza prekračovaním maximálneho týždenného pracovného času, je dostatočný na priznanie nároku na náhradu škody vzniknutej porušením Smernice bez toho, aby k tomuto následku musel pristúpiť aj akýkoľvek ďalší prípadný následok na osobnostných právach žalobcu. V súvislosti s porušovaním žalobcových práv je potrebné zdôrazniť aj to, že v danom prípade porušovaním článku 6 písm. b) Smernice bolo porušované aj základné právo na ochranu zdravia, ktoré je ako jedno z najvýznamnejších osobnostných práv zakotvených v Ústave. Podľa článku 40 Ústavy SR: „Každý má právo na ochranu zdravia. Na základe zdravotného poistenia majú občania právo na bezplatnú zdravotnú starostlivosť a na zdravotnícke pomôcky za podmienok, ktoré ustanoví zákon.“ Zároveň však porušovaním Smernice dochádzalo aj k porušovaniu základného práva na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, ktoré rovnako zakotvuje Ústava v čl. 36. Podľa článku 36 ods. 1 písm. c), písm. d), písm. e) Ústavy SR: „Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci, najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času, primeraný odpočinok po práci.“

20. Je nesporné, že jedným z cieľov Smernice a zároveň aj dôvodom zavedenia hranice maximálneho týždenného pracovného času bolo pritom práve to, aby pracovníci mali dostatok času na oddych a regeneráciu a neprimeraným pracovným zaťažením neohrozili svoj život a zdravie, pričom dlhoročné a pravidelné prekračovanie maximálneho pracovného času pri tak náročnej práci, akou práca hasiča nepochybne je, môže zásadne ohrozovať zdravie a život pracovníka. Z úvodných ustanovení Smernice, v ktorých sú uvedené dôvody jej prijatia a ciele ňou sledované vyplýva, že normotvorca vychádzal z faktu, že je ešte stále príliš vysoký výskyt pracovných úrazov a chorôb z povolania a musia sa preto bezodkladne zaviesť alebo zlepšiť preventívne opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov a zaistiť vyšší stupeň ich ochrany, pričom tento cieľ by sa nemal podriaďovať

ekonomickým úvahám. Aj z judikatúry Súdneho dvora je zrejmé, všetci pracovníci by preto mali mať primeranú dobu odpočinku, pričom pojem "odpočinok" sa musí vyjadriť v jednotkách času, t. j. v dňoch, hodinách, resp. ich častí. Pracovníkom krajín Európskej únie sa musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. V tejto súvislosti je potrebné tiež zaviesť maximálnu hranicu týždenného pracovného času; „primeraný odpočinok" znamená, že pracovníci majú pravidelný čas odpočinku, trvanie ktorého je vyjadrené v jednotkách času a ktorý je dostatočne dlhý a nepretržitý, aby sa zabezpečilo, že v dôsledku vyčerpania alebo iného nepravidelného rozvrhnutia práce nespôsobia úraz ani sebe ani spolupracovníkom alebo iným osobám a že si ani krátkodobo ani dlhodobo nepoškodia zdravie.

21. Je potrebné zdôrazniť, že náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch ustanovenie § 13 ods. 2 OZ nepodmieňuje výlučne len situáciami zníženia dôstojnosti fyzickej osoby v značnej miere alebo jej vážnosti v spoločnosti, pretože predmetné ustanovenie len demonštratívne uvádza prípady, kedy je možné s ohľadom na intenzitu zásahu priznať náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch. Nárok na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch nie je zákonnou úpravou vymedzený reštriktívne, teda tak, aby ho bolo možné priznať len za vopred definované následky, čo okrem iného potvrdzuje aj zákonná formulácia uvedená v ustanovení § 13 ods. 2 OZ „najmä preto“, preto zjavne nejde o zákonom ohraničený výpočet prípadov, u ktorých nárok na náhradu nemajetkovej ujmy vzniká. Inak povedané, nárok na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch nevzniká iba v prípadoch zníženia dôstojnosti fyzickej osoby, či jej vážnosti v spoločnosti, ale môže ísť aj o iné vážne následky na osobnostných právach dotknutého jednotlivca, teda nepochybne aj o odškodnenie porušenia tých práv, ako je to v tomto prípade (porušenia práva na ochranu zdravia, súkromia a rodinného života). Samotné konštatovanie porušenia práva v tomto prípade úplne zjavne nie je dostatočným zadosťučinením a práve peňažná náhrada je v tomto prípade jedinou možnou formou (aspoň čiastočného) odškodnenia vzniknutej ujmy, keďže strata enormného množstva času, ku ktorej došlo už len v žalovanom období a v jej dôsledku došlo aj k porušeniu vyššie uvedených základných práv, je už nezvrátiteľná a nemôže byť za daných okolností odškodnená inak, než poskytnutím peňažnej náhrady. S poukazom na skutočnosti uvedené vyššie je jasne preukázané, že je splnená aj druhá podmienka nároku na náhradu škody, ktorou je vznik škody resp. ujmy, pričom táto má v podmienkach slovenského právneho poriadku pri použití analógie povahu nemajetkovej ujmy, k náhrade ktorej dochádza v peniazoch.
22. Podľa § 92 ods. 1 ZoHaZZ; Služobný úrad určuje príslušníkovi služobnú pohotovosť v štátnej službe v mieste vykonávania štátnej služby, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby podľa § 86 ods. 2 <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/315/20220601>v rámci rozvrhnutia služobného času.
23. Podľa § 122 ods. 1 ZoHaZZ; ak je príslušníkovi podľa § 92 ods. 1 určená služobná pohotovosť, patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti peňažná náhrada 15% zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu a 30% z tejto sumy, ak ide o deň služobného pokoja.
24. Za odpracované hodiny tzv. určenej služobnej pohotovosti (vyššie citovaný § 92 ods. 1 ZoHaZZ) mu bola uhrádzaná peňažná náhrada (nie teda „mzda“ resp. „služobný plat“, čo taktiež minimálne nepriamo potvrdzuje, že služobná pohotovosť nie je považovaná za pracovný čas) vo výške vyplývajúcej z vyššie citovaného ustanovenia §122 ods. 1 ZoHaZZ, a to vo výške 15% zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu (t. j. 15% zo žalobcovej hodinovej mzdy). Práve hodiny tzv. určenej služobnej pohotovosti sú tým časom, ktorý odpracoval v rámci každej 24 hodinovej služby v súčasnosti v čase od 22:00 do 06:00 hod. (resp. do konca roka 2021 to bolo v čase od 22:30 do 05:30 hod.) a tieto hodiny nie sú započítavané do služobného času. Určenú služobnú pohotovosť vykonával priamo na pracovisku (hasičskej stanici), z ktorej sa nesmel vzdialiť a vždy musel byť pripravený vykonať služobný výjazd do 1 minúty od nahlásenia.

25. Podľa § 92 ods. 2 ZoHaZZ; na zabezpečenie nevyhnutných úloh môže služobný úrad v odôvodnených prípadoch nariadiť príslušníkovi služobnú pohotovosť mimo rozvrhnutia služobného času v mieste vykonávania štátnej služby, v mieste pobytu alebo na inom dohodnutom mieste, s možnosťou použitia mobilných prostriedkov spojenia.

26. Podľa § 122 ods. 2 ZoHaZZ; ak je príslušníkovi podľa § 92 ods. 2 <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/315/20220601>nariadená služobná pohotovosť, patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti peňažná náhrada 50 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, ak ide o pohotovosť vykonávanú v mieste vykonávania jeho štátnej služby, a 100 % z tejto sumy, ak ide o deň služobného pokoja, 15 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, ak ide o pohotovosť

vykonávanú v mieste jeho pobytu, alebo na inom dohodnutom mieste, a 25 % z tejto sumy, ak ide o deň služobného pokoja, 5 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, ak ide o pohotovosť vykonávanú s možnosťou použitia mobilných prostriedkov spojenia, a 10 % z tejto sumy, ak ide o deň služobného pokoja."

27. Za výkon takejto nariadenej pohotovosti sa poskytuje vyššia peňažná náhrada, než za výkon určenej služobnej pohotovosti, keďže za určenú služobnú pohotovosť sa poskytuje peňažná náhrada vo výške 15% (v bežné služobné dni) resp. 30% (v dni služobného pokoja) zo sumy, ktorou je príslušná časť služobného platu, za každú odslúženú hodinu pohotovosti, za nariadenú služobnú pohotovosť v mieste výkonu služby (keď je hasič privolaný z domova do služby na hasičskú stanicu) je poskytovaná peňažná náhrada vo výške 50 % (v bežné pracovné dni) resp. 100% (v dni služobného pokoja) zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, za každú odslúženú hodinu pohotovosti. Vzhľadom na rozhodujúce skutkové a právne okolnosti tejto veci je možné tvrdiť, že ustanovenie § 122 ZoHaZZ je práve takým ustanovením, ktoré je z hľadiska analógie iuris „najbližšie" prejednávanej veci na to, aby jeho aplikáciou bolo možné určiť primeranú výšku náhrady škody.

28. Zohľadňujúc uvedené skutočnosti preto výšku uplatňovanej nemajetkovej ujmy v peniazoch odvíja žalobca od toho, že ustanovenie § 122 ods. 2 písm. a) ZoHaZZ, ktoré upravuje odmenu za nariadenú služobnú pohotovosť vykonávanú v mieste vykonávania štátnej služby, je tým ustanovením, ktoré je z hľadiska analógie „najbližšie" k stanoveniu výšky žalovaného nároku. Hodiny služobnej pohotovosti, ktoré neboli započítané do služobného času, je možné analogicky posúdiť ako odpracované mimo rozvrhnutia služobného času (čo je práve rozdiel medzi určenou služobnou pohotovosťou podľa § 92 ods. 1 ZoHaZZ a nariadenou služobnou pohotovosťou podľa § 92 ods. 2 ZoHaZZ), keďže služobný čas by mal byť rozvrhnutý tak, aby k porušovaniu žalobcových práv nedochádzalo, pričom k tomuto porušovaniu dochádzalo práve výkonom služobnej pohotovosti, ktorá sa mu však nezapočítavala do služobného (pracovného) času. Je preto logické, že primeranú náhradu škody v tomto prípade predstavuje rozdiel medzi peňažnou náhradou uvedenou v § 122 ods. 1 ZoHaZZ a peňažnou náhradou uvedenou v § 122 ods. 2 písm. a) ZoHaZZ, a to za každú jednu odpracovanú hodinu služobnej pohotovosti počas žalovaného obdobia. Vychádzajúc tak z určenia výšky nemajetkovej ujmy ako rozdielu náhrady uvedenej v § 122 ods. 1 ZoHaZZ (15% alebo 30% peňažnej náhrady z prináležiacej hodinovej odmeny za príslušný kalendárny mesiac príslušného kalendárneho roku) a peňažnej náhrady uvedenej v § 122 ods. 2 písm. a) ZoHaZZ (vo výške 50% z prináležiacej hodinovej odmeny za príslušnýkalendárny mesiac príslušného kalendárneho roku) je v prípade odpracovanej služobnej pohotovosti počas pracovných dní možné určiť výšku nemajetkovej ujmy ako súčin počtu odpracovaných hodín určenej služobnej pohotovosti podľa § 92 ods. 1 ZoHaZZ za príslušný kalendárny mesiac príslušného kalendárneho roku a sumy zodpovedajúcej 35% peňažnej náhrady z prináležiacej hodinovej odmeny za príslušný kalendárny mesiac príslušného kalendárneho roku (50% - 15%) a v prípade určenej služobnej pohotovosti odpracovanej v čase pracovného pokoja ako súčin odpracovaných hodín v čase pracovného pokoja a sumy zodpovedajúcej 20% peňažnej náhrady z prináležiacej hodinovej sadzby za príslušný kalendárny mesiac príslušného kalendárneho roku (50% - 30%). Uvedeným spôsobom stanovená a touto žalobou uplatňovaná primeraná náhrada škody teda predstavuje rozdiel medzi výškou náhrady pri nariadenej služobnej pohotovosti (50% zo sumy príslušnej časti služobného platu podľa § 122 ods. 2 písm. a) ZoHaZZ) a výškou náhrady za určenú služobnú pohotovosť (15% zo sumy príslušnej časti služobného platu podľa § 122 ods. 1 ZoHaZZ a 30% z tejto sumy ak ide o deň služobného pokoja), t. j. vo výške zodpovedajúcej 35%, resp. 20% zo sumy, ktorá je príslušnou časťou môjho služobného platu (50% - 15% = 35% v prípade bežného služobného dňa a v prípade, ak ide o deň služobného pokoja 50% - 30% = 20%).

29. Takýto spôsob výpočtu náhrady škody spĺňa odškodňovaciu funkciu, je v súlade s vyššie uvedenou judikatúrou Súdneho dvora a zároveň spĺňa aj požiadavku primeranosti, pričom však nie je sumou neprimerane vysokou. Náhrada škody v podobe nemajetkovej ujmy v peniazoch musí spĺňať predovšetkým satisfakčnú funkciu, pričom z tohto pohľadu považuje žalobca žalovanú výšku náhrady škody za primeranú, aj keď len čiastočne odškodňujúcu utrpenú ujmu. Náhrada škody v podobe nemajetkovej ujmy má však plniť aj preventívnu a sankčnú funkciu, teda má odradiť porušovateľa (v tomto prípade žalovaného - štát) od protiprávneho konania a má takýmto spôsobom zabezpečovať aj generálnu prevenciu pred pokračovaním v porušovaní práva, pričom práve preto musí byť sankcia patrične dôrazná a dostačujúca. Považuje taktiež za nepochybné, že žalovaná výška náhrady škody

nemá voči žalovanému likvidačný charakter a teda je zo všetkých rozhodujúcich hľadísk minimálne primeraná a opodstatnená.

30. Napokon na tomto mieste už len pre úplnosť, poznajúc argumentáciu žalovaného v obdobných sporoch, žalobca opätovne zdôrazňuje, že touto žalobou si neuplatňuje mzdový nárok, ale domáha sa náhrady škody porušením únioného práva, pričom takýto spôsob výpočtu žalovaného nároku zvolil len z dôvodu, že neexistuje právna úprava, ktorá by presne stanovovala spôsob výpočtu náhrady škody v takýchto prípadoch. Podstata tohto sporu a žaloby totiž nespočíva v namietaní výšky žalobcovho služobného ohodnotenia ani v namietaní výšky náhrady za výkon služobnej pohotovosti, ale v tom, že porušovaním článku 2 ods. 1 v spojení s článok 6 písm. b) Smernice dochádza k ujme na jeho osobnostných právach tak, ako je uvedené vyššie, pričom táto ujma má nemajetkovú povahu. Spôsob vypočítania výšky žalovaného nároku nemení nič na jeho povahe resp. právnom titule základu nároku. Pokiaľ ide o splatnosť jednotlivých dielčích nárokov na náhradu škody vo forme nemajetkovej ujmy tieto vznikajú postupne a osobitne za každý jednotlivý mesiac, v ktorom boli žalobcove práva porušované, a to vždy ku dňu splatnosti mzdy za daný mesiac. Vzhľadom na povahu týchto nárokov je evidentné, že nemajetková ujma vznikla každý mesiac po tom, čo v priamej súvislosti s porušením žalobcových práv táto ujma nebola kompenzovaná v služobnom plate navyše o 35%, resp. 20% (teda „doplatkom“ do sumy 50% za každú odpracovanú hodinu určenej služobnej pohotovosti, ako keby bola táto odpracovaná ako nariadená služobná pohotovosť podľa § 122 ods. 1 písm. a) ZoHaZZz, preto za rozhodujúci moment pre vznik tejto ujmy považuje žalobca výplatný termín. U príslušníkov HaZZ je mzda splatná vždy k 10. dňu nasledujúceho mesiaca za predchádzajúci mesiac. Splatnosť mzdy za mesiac január 2021 teda nastala dňa 10.02.2021, splatnosť mzdy za mesiac február 2021 nastala dňa 10.03.2021 atď. Vzhľadom k všeobecnej 3-ročnej premlčacej dobe vyplývajúcej z ustanovenia § 101 OZ si preto touto žalobou uplatňuje nárok nepresahujúci 3 roky pred podaním tejto žaloby, a to počínajúc splatnosťou mzdy za mesiac január 2021 (ktorá nastala 10.01.2021) až po mesiac december 2023 vrátane.
31. Náhradu škody z porušenia práva Európskej únie, ktorá má podobu nemajetkovej ujmy v peniazoch, možno za príslušný kalendárny mesiac určiť ako súčin odpracovaných hodín určenej služobnej pohotovosti v daný kalendárny mesiac a 35% alebo 20% z príslušnej časti služobného platu za každú odpracovanú hodinu služobnej pohotovosti v závislosti od toho, či hodiny služobnej pohotovosti boli odpracované počas bežného služobného dňa (50% - 15% = 35%) alebo v deň služobného pokoja (50% - 30 % = 20%).

32. Vzhľadom na vyššie uvedený spôsob výpočtu ďalej si žalobca vyčíslil škodu vo forme nemajetkovej ujmy, ktorá mu vznikla porušením únioného práva a to nasledovne:
Obdobie január 2021 - december 2021:

Fond pracovného času a služobná pohotovosť: Za 12 mesiacov t. j. 365 dní pri naplánovanej 24 hodinovej službe na každý tretí deň by v tomto období každý hasič mal odpracovať 121,67 zmenových služieb (365 dní : 3 zmeny), čo predstavuje celkovo 2.920,08 odpracovaných hodín za uvedené obdobie (121,67 zmenových služieb x 24 hodín). Priemerný počet týždňov za obdobie 12 mesiacov predstavuje 52,14 týždňov (365 dní : 7 dní). Pri počte odpracovaných hodín 2.920,08 a priemernom počte týždňov 52,14 v tomto období, tak priemerný týždenný pracovný čas hasiča na pracovisku pri existujúcom spôsobe rozvrhu služobných zmien predstavuje v priemere 56 hodín (2.920,08 hodín : 52,14 týždňov), čo rozhodne presahuje týždenný pracovný čas určený Smernicou priemerne o 8 hodín každý týždeň.

V žalobcovom prípade za obdobie jún 2021 až december 2021 predstavuje:
- fond pracovného času 1983,60 hodín;
- určená služobná pohotovosť v zmysle § 92 ods. 1 ZoHaZZ v rozsahu 665,23 hodín;

Na uvedené časové obdobie roku 2021 pripadá v priemere 52,14 pracovných týždňov, čo potom v žalobcovom prípade znamená, že za uvedený časový úsek roku 2021 dosiahol jeho priemerný týždenný pracovný čas 48,94 hodín (2648,83 hodín : 52,14 týždňov).

33. V období jún 2021 až december 2021 podľa § 92 ods. 1 ZoHaZZ odpracoval žalobca 637,23 hodín 15%-nej určenej služobnej pohotovosti, za ktorú mu prináležala odmena v rozsahu 15% z príslušnej časti služobného platu za každú hodinu a 28 hodín 30%-nej určenej služobnej pohotovosti v čase pracovného

pokoja, za ktorú mu prináležala odmena v rozsahu 30% z príslušnej časti služobného platu za každú hodinu.

TABUĽKA

Náhrada škody vo forme nemajetkovej ujmy v peniazoch za rok 2021 (január 2021 - december 2021 vrátane) v zmysle vyššie uvedeného predstavuje spolu sumu 1.999,48 Eur.

34. Obdobie január 2022 - december 2022:
Fond pracovného času a služobná pohotovosť: Za 12 mesiacov t. j. 365 dní pri naplánovanej 24 hodinovej službe na každý tretí deň by v tomto období každý hasič mal odpracovať 121,67 zmenových služieb (365 dní : 3 zmeny), čo predstavuje celkovo 2.920,08 odpracovaných hodín za uvedené obdobie (121,67 zmenových služieb x 24 hodín). Priemerný počet týždňov za obdobie 12 mesiacov predstavuje 52,14 týždňov (365 dní : 7 dní). Pri počte odpracovaných hodín 2.920,08 a priemernom počte týždňov 52,14 v tomto období, tak priemerný týždenný pracovný čas hasiča na pracovisku pri existujúcom spôsobe rozvrhu služobných zmien predstavuje v priemere 56 hodín (2.920,08 hodín : 52,14 týždňov), čo rozhodne presahuje týždenný pracovný čas určený Smernicou priemerne o 8 hodín každý týždeň.
V žalobcovom prípade za obdobie január 2022 až december 2022 predstavuje:
- fond pracovného času 1958 hodín;
- určená služobná pohotovosť v zmysle § 92 ods. 1 ZoHaZZ v rozsahu 755,14 hodín;

Na uvedené časové obdobie roku 2022 pripadá v priemere 52,14 pracovných týždňov, čo potom v žalobcovom prípade znamená, že za uvedený časový úsek roku 2022 dosiahol jeho priemerný týždenný pracovný čas 52,03 hodín (2713,99 hodín : 52,14 týždňov).

35. V období január 2022 až december 2022 podľa § 92 ods. 1 ZoHaZZ odpracoval žalobca 747,64 hodín 15%-nej určenej služobnej pohotovosti, za ktorú mu prináležala odmena v rozsahu 15% z príslušnej časti služobného platu za každú hodinu a 7,5 hodín 30%-nej určenej služobnej pohotovosti v čase pracovného pokoja, za ktorú mu prináležala odmena v rozsahu 30% z príslušnej časti služobného platu za každú hodinu.

TABUĽKA

Náhrada škody vo forme nemajetkovej ujmy v peniazoch za rok 2022 (január 2022 - december 2022 vrátane) v zmysle vyššie uvedeného predstavuje spolu sumu 2.329,24 Eur.

36. Obdobie január 2023 - december 2023:

Fond pracovného času a služobná pohotovosť: Za 12 mesiacov t. j. 365 dní pri naplánovanej 24 hodinovej službe na každý tretí deň by v tomto období každý hasič mal odpracovať 121,67 zmenových služieb (365 dní : 3 zmeny), čo predstavuje celkovo 2.920,08 odpracovaných hodín za uvedené obdobie (121,67 zmenových služieb x 24 hodín). Priemerný počet týždňov za obdobie 12 mesiacov predstavuje 52,14 týždňov (365 dní : 7 dní). Pri počte odpracovaných hodín 2.920,08 a priemernom počte týždňov 52,14 v tomto období, tak priemerný týždenný pracovný čas hasiča na pracovisku pri existujúcom spôsobe rozvrhu služobných zmien predstavuje v priemere 56 hodín (2.920,08 hodín : 52,14 týždňov), čo rozhodne presahuje týždenný pracovný čas určený Smernicou priemerne o 8 hodín každý týždeň.

V žalobcovom prípade za obdobie január 2023 až december 2023 predstavuje:
- fond pracovného času 1950 hodín;
- určená služobná pohotovosť v zmysle § 92 ods. 1 ZoHaZZ v rozsahu 737,54 hodín;

Na uvedené časové obdobie roku 2023 pripadá v priemere 52,14 pracovných týždňov, čo potom v žalobcovom prípade znamená, že za uvedený časový úsek roku 2021 dosiahol jeho priemerný týždenný pracovný čas 51,54 hodín (2687,54 hodín : 52,14 týždňov).

37. V období január 2023 až december 2023 podľa § 92 ods. 1 ZoHaZZ odpracoval žalobca 737,54 hodín 15%-nej určenej služobnej pohotovosti, za ktorú mu prináležala odmena v rozsahu 15% z príslušnej časti služobného platu za každú hodinu a 16 hodín 30%-nej určenej služobnej pohotovosti v čase pracovného pokoja, za ktorú mi prináležala odmena v rozsahu 30% z príslušnej časti služobného platu za každú hodinu.

TABUĽKA

Náhrada škody vo forme nemajetkovej ujmy v peniazoch za rok 2023 (január 2023 - december 2023 vrátane) v zmysle vyššie uvedeného predstavuje spolu sumu 2.579,06 Eur.

38. Celková výška náhrady škody vo forme nemajetkovej ujmy v peniazoch, za žalované obdobie január 2021 až december 2023 vrátane (t. j. od 01.01.2021 do 31.12.2023), teda pri odpracovaných hodinách určenej služobnej pohotovosti podľa § 92 ods. 1 ZoHaZZ v rozsahu 2173,91 predstavuje súhrnne sumu vo výške 6.907,79 Eur, ktorej zaplatenia sa touto žalobou žalobca domáha.

39. Žalovaný sa k žalobe vyjadril písomným podaním zo dňa 12.04.2024, pričom uviedol, že poukazuje na rozsudok Súdneho dvora EÚ v spojených veciach C-6/90 a C-9/90, Francovich a Bonifaci v Talianska republika, cit: „Prvou podmienkou je, že výsledok stanovený smernicou obsahuje priznanie práv jednotlivcom. Druhou podmienkou je, že obsah týchto práv je možné identifikovať na základe ustanovení smernice. Treťou podmienkou je existencia príčinnej súvislosti medzi porušením povinnosti štátu a škodou, ktorú utrpeli poškodené osoby.“. Žalobca nepreukázal tretiu podmienku a teda existenciu porušenia povinnosti štátu, škodu a príčinnú súvislosť medzi nimi. Je nutné si predmetnú podmienku ďalej rozdeliť:
1. porušenie povinnosti štátu vyplývajúce z práva Európskej únie,
2. vznik škody,
3. príčinná súvislosť medzi nimi.

40. Článok 6 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej len ako ,,Smernica“ či „Smernica 2003/88/ES“) priznáva sociálne právo pracovníkom, avšak to neznamená, že je predmetný článok porušený vo vzťahu ku každému príslušníkovi HaZZ v Slovenskej republike a vo vzťahu ku každej hodine služobnej pohotovosti. Predmetné tvrdenie žalovaný podporuje aj odkazom na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7Cdo/29/2021 zo dňa 31.01.2023, cit.: „K právnej otázke určenia pravidelnej výšky náhrady nemajetkovej ujmy dovolací súd uvádza, že otázka výšky náhrady nemajetkovej ujmy je vždy výsledkom posúdenia vysoko individuálnych, jedinečných skutkových okolností každej prejednávanej veci, ktoré sú nezameniteľné s okolnosťami relevantnými v iných veciach. Každé jedno rozhodnutie o priznaní náhrady nemajetkovej ujmy je založené na riešení čisto individuálnych otázok, ktoré nemôže byť považované za pravidlo pre iné prípady. Pokiaľ účelom § 421 ods. 1 písm. b) CSP je to, aby sa vyriešením niektorej, doposiaľ ešte dovolacím súdom nevyriešenej právnej otázky vytvorila a ustálila rozhodovacia prax dovolacieho súdu, je namieste konštatovanie, že vyriešením takto individuálnej otázky ako je určenie výšky náhrady nemajetkovej ujmy, sa ani nemôže vytvoriť ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu. Pri posúdení a hodnotení zákonom ustanovených východísk na určenie výšky náhrady nemajetkovej ujmy postupujú súdy vždy rozdielne v každom konkrétnom prípade a nezotrvávajú na určitých striktných hraniciach. V takto individualizovanom rámci určovania konkrétnej výšky náhrady nemajetkovej ujmy zovšeobecnenie ani neprichádza do úvahy, keďže rozsah vzniknutej nemajetkovej ujmy nemožno exaktne kvalifikovať a vyčísliť.“. Z citovaného rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky vyplýva, že na účely stanovenia výšky sumy nemajetkovej ujmy je zásada individuálneho prístupu ku každej žalobe o náhradu nemajetkovej ujmy nevyhnutná. Najvyšší súd Slovenskej republiky jasne a explicitne vyjadril názor, že pri určení výšky nemajetkovej ujmy sa nemôže vytvoriť ani ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu a teda argumentum a fortiori sa nemôže vytvoriť ani ustálená rozhodovacia prax súdov nižšieho stupňa. Zároveň Najvyšší súd Slovenskej republiky dal explicitne najavo, že nemajetková ujma nemôže byť vyčíslená a exaktne kvalifikovaná spôsobom, ako to urobil žalobca.

41. Žalobca tvrdí, že prvá podmienka bola splnená a to všeobecným odkazom na judikatúru Súdneho dvora, pričom nepriložil žiadny rozsudok, ktorý by predmetné porušenie vo vzťahu k nemu konštatoval a

zároveň ani nepredložil výpočet pracovného času v zmysle článku 2 ods. 1 Smernice 2003/88/ES, ktorým by preukázal, že by mu bolo zasiahnuté do maximálneho týždňového pracovného času v zmysle článku 6 Smernice 2003/88/ES. Žalobca zároveň k žalobe priložil aj tabuľky všetkej služobnej pohotovosti, ktorú odpracoval. V nich žalobca absolútne nerozlišuje, či ide o hodiny služobnej pohotovosti odpracované nad rámec článku 6 Smernice 2003/88/ES a zároveň z nich samotné porušenie predmetného článku ani nevyplýva. Samotná judikatúra Súdneho dvora, ktorú predkladá žalobca jasne a explicitne uvádza, že porušenie práva Európskej únie musí byť dostatočne závažné. Z predmetného vyplýva, že okrem samotnej existencie porušenia, toto porušenie musí byť aj dostatočne závažné. Žalovaný má za to, že žalobcovi sa nepodarilo preukázať ani len existenciu porušenia práva Európskej únie, nakoľko svoje tvrdenia žiadnym spôsobom nepreukázal.

42. Podľa ods. 5 preambuly Smernice 2003/88/ES, cit.: „Všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku. Pojem „odpočinok“ sa musí vyjadriť v jednotkách času, t. j. v dňoch, hodinách resp. ich častí. Pracovníkom spoločenstva sa musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. V tejto súvislosti je potrebné tiež zaviesť maximálnu hranicu týždenného pracovného času.“.

43. Podľa článku 1 ods. 2 písm. a) Smernice 2003/88/ES, cit.: „Táto smernica sa vzťahuje na minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, prestávky v práci a na maximálny týždenný pracovný čas,“.

44. Podľa článku 2 ods. 1 Smernice 2003/88/ES, cit.: „Pracovný čas je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;“.

45. Podľa článku 2 ods. 2 Smernice 2003/88/ES, cit.: „Čas odpočinku je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom.“.

46. V zmysle uvedeného má žalovaný za to, že Smernica 2003/88/ES jasne vymedzuje čo je to pracovný čas a zároveň ho oddeľuje od času odpočinku. Cieľom smernice nie je, aby sa do maximálneho týždenného pracovného času započítaval aj čas odpočinku, inak by ho nerozlišovala. Práve naopak, Smernica 2003/88/ES považuje za potrebné, aby mal pracovník dostatočný čas na odpočinku a zároveň stanovuje hranicu maximálneho priemerného týždenného pracovného času. V zmysle uvedeného má žalovaný za to, že vypočítať priemerný týždenný pracovný čas žalobcu nemožno z fondu pracovného času. Podľa článku 6 písm. b) Smernice 2003/88/ES nazvaného Maximálny týždenný pracovný čas, cit.: „Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov: priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.“. Pojem „maximálny týždenný priemerný pracovný čas“ je treba ďalej rozdeliť a definovať. „Maximálny“ nám definuje určitú hornú hranicu počtu hodín, ktorú nemožno prekročiť. V tomto prípade ide o hranicu 48 hodín „týždenne“, čo predstavuje 7 dní. Zároveň žalovaný poukazuje na to, že nejde o striktne 7 dní kalendárneho týždňa (t. j. pondelok - nedeľa), čo vyplýva z článku 6 písm. b) Smernice 2003/88/ES, ktorý hovorí o období siedmich dní a teda ide o určité obdobie siedmich po sebe nasledujúcich dní, ktoré nemusia začínať pondelkom kalendárneho týždňa. Článok 6 Smernice 2003/88/ES zároveň pojednáva o „priemernom“ čase, teda nemožno hovoriť o doslovnom výklade, že každých 7 po sebe nasledujúcich dní musí byť striktne dodržaná horná hranica 48 hodín. Smernica pojednáva o priemere za určité obdobie a v článku 16 písm. b) pojednáva o referenčnom období nepresahujúcom štyri mesiace. Smernica zároveň v ods. 15 preambuly prezumuje potrebu zabezpečiť pružnosť pri uplatňovaní určitých ustanovení tejto smernice a súčasne zabezpečiť dodržiavanie zásad ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov. Zároveň v ods. 16 preambuly smernica ustanovuje, že je treba ustanoviť, že členské štáty alebo sociálni partneri môžu uplatniť odchýlky z určitých ustanovení. Ako všeobecné pravidlo v prípade odchýlky, musia príslušní pracovníci dostať rovnocennú náhradnú dobu odpočinku;“. Požiarna ochrana musí byť v pohotovosti 24/7, nakoľko nie je možné predpokladať kedy a kde vypukne požiar alebo nastane iná situácia vyžadujúca si zásah príslušníkov Hasičského a záchranného zboru. Príslušníci Hasičského a záchranného zboru vykonávajú nesmierne dôležitú úlohu pri ochrane života a zdravia osôb a ochrane majetku. Je preto nevyhnutné, aby boli prijaté určité odchýlky od ustanovení Smernice 2003/88/ES pre účinné a efektívne zabezpečenie chodu hasičských staníc. Jednu z nich ustanovuje Smernica 2003/88/ES v článku 17 ods. 3 písm. b) bodu iii), cit: „V súlade s odsekom 2 tohto článku sa môžu vykonať odchýlky článkov 3, 4, 5, 8

a 16: v prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby, najmä služby tlače, rádia, televízie, filmovej tvorby, pôšt a telekomunikácií, sanitky, protipožiarne služby a služby civilnej ochrany;“. Uvedené ustanovenie povoľuje, aby sa členské štáty odchýlili od ustanovenia článku 16 Smernice 2003/88/ES a upravili si referenčné obdobie v zmysle článku 19 u protipožiarnych službách, pod ktoré žalobca, ako príslušník Hasičského a záchranného zboru nepochybne spadá, cit. článok 19: „Možnosť odchýlky z od článku 16 písm. b) uvedenej v článku 18 ods. 3 a v článku 18 nemôže viesť k ustanoveniu referenčného obdobia dlhšieho ako šesť mesiacov.“. S poukazom na § 86 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov (ďalej len ako ,,zákon č. 315/2001 Z. z.“), cit.: „Služobný čas príslušníkov môže byť rozvrhnutý nerovnomerne. Nerovnomerne rozvrhnutý služobný čas príslušníkov je rozvrhnutý na obdobie šiestich mesiacov.“. Nakoľko smernice nepredpokladajú svoju doslovnú transpozíciu do právnych poriadkov členských štát, tak má žalovaný za to, že predmetná časť smernice bola do právneho poriadku Slovenskej republiky transponovaná správne, zároveň neodporuje žiadnej časti Smernice 2003/88/ES a preto je nevyhnutné, aby sme na ňu pri výpočtoch prihliadali. Prihliadanie na referenčné obdobie šiestich mesiacov vyplýva aj priamo zo Smernice 2003/88/ES a preto aj v prípade, ak by sa súd prvej inštancie nestotožnil s predmetným názorom žalovaného, tak pri protipožiarnych službách takéto referenčné obdobie prezumuje priamo Smernica 2003/88/ES. Okrem uvedeného prihliadanie na referenčné obdobie šiestich mesiacov vyplýva aj z logiky tvorby fondu pracovného času, na ktorý sa odvoláva samotný žalobca, keďže tento je tvorený v zmysle § 86 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. na obdobie šiestich mesiacov. V zmysle vyššieho uvedeného má žalovaný za to, že pojem „priemerný“ je nutné vykladať ako priemerný maximálny týždenný čas v referenčnom období šiestich mesiacov a teda v priemere nemôže tento čas prekročiť 48 hodín každých 7 po sebe nasledujúcich dní.

47. V neposlednom rade, článok 6 Smernice 2003/88/ES pojednáva o „pracovnom“ čase. S poukazom na už citovaný článok 2 ods. 1 a 2 Smernice má žalovaný za to, že do výpočtu, či teda bola Smernica 2003/88/ES porušená vo vzťahu k žalobcovi, je nutné započítavať len skutočne odpracované hodiny, počas ktorých žalobca buď pracoval na mieste výkonu práce alebo pracoval podľa pokynov zamestnávateľa. V zmysle definície pracovného času v článku 2 ods. 1 Smernice 2003/88/ES je nevyhnutné, aby sa do pracovného času započítavali v zmysle plachiet služieb žalobcu len skutočne odpracované hodiny a to teda riadnu časť služby, služobnú pohotovosť, školenia, rekondičné pobyty a zvyšovanie kvalifikácie žalobcu v plachtách označené ako: Riadna časť služby - 1. riadok označený ako „S“ v plachtách služieb, ktorý indikuje pracovnú dobu v zmysle žalobcom predložených rozsudkov Súdneho dvora a zahŕňa v sebe presný časový úsek. V zásade ide o označenie „7:00 - 7:00“, čo predpokladá, že žalobca bol v práci vrátane služobnej pohotovosti a výjazdov 24 hodín. Avšak, toto číslo môže byť aj iné, pre príklad 12.09.2023 „08:00 - 16:00“, teda odpracoval 8 pracovných hodín. Zároveň je nevyhnutné poukázať aj na dni označené pre príklad ako „7:00 - 7:00“ s farebným označením: fialovým (02.02.2022), čo označuje, že jeho práca mala trvať 24 hodín, avšak trvala kratšie z dôvodu lekára alebo sprevádzania príslušníka rodiny. Presný počet odpracovaných hodín nemožno vyvodiť z plachiet služieb a pri zelenom označení nemožno z plachiet usúdiť, či ide o riadnu dovolenku alebo dodatkovú dovolenku. Uvedené informácie možno vyčítať z Prehľadu plánu pre žalované obdobie, z ktorého vyplývajú detailné informácie ohľadom každej služby, konkrétne presné časy príchodov a odchodov z práce. Služobná pohotovosť - v plachtách v 2. riadku označenom ako „P“. Takmer všetky hodiny v predmetnom riadku plachiet služieb sú v rámci hodín označených v 1. riadku „S“ a teda len vyjadrujú časť služby, počas ktorej žalobca vykonával služobnú pohotovosť. Zároveň sú dni označené aj v tomto riadku, ktoré treba započítať do celkového počtu skutočne odpracovaných hodín, pretože ide čas, kedy z dôvodu požiaru bolo potrebné žalobcu povolať do služby (napr. 21. a 24.03.2022). Avšak vo väčšine prípadov ide len o vyjadrenie časti dňa, kedy žalobca vykonával služobnú pohotovosť a táto je už zahrnutá v 1. riadku označenom ako „S“.

48. Školenia (SKO) - Školenia sa v plachtách služieb označujú ako „SKO“ a tieto označenia sa nachádzajú v 1. časti plachiet označenej „S“. Ide o čas, ktorý žalobca strávil na školení, napríklad 06. - 08.11.2023, kedy išlo opakované školenie - kontrola prostriedkov osobného zabezpečenia (viď. prehľad plánu pre žalované obdobie). Takto strávený čas sa započítava do skutočne odpracovaných hodín.

49. Rekondičné pobyty (RE) a zvyšovanie kvalifikácie (SSV) - Čas rekondičných pobytov je čas nariadený žalobcovi na oddych a regeneráciu a teda formálne vzaté spadá pod definíciu pracovného času podľa článku 2 ods. 1 Smernice 2003/88/ES a preto z opatrnosti takto strávený čas oddychom a regeneráciou žalovaný zahŕňa do pracovného času v pomere 7,5h v pracovné dni, čo vyplýva z

kolektívnej zmluvy príslušníkov HaZZ, ktorá pojednáva o 37,5h týždennom pracovnom čase. Označenia v plachtách ako „RE“ sa počas pracovných dní započítavajú aj do fondu pracovného času v dĺžke 7,5h a teda v rovnakej dĺžke žalovaný zahrnul tento čas aj do pracovného času (napr. 1. - 14.10.2023). Zvyšovanie kvalifikácie, teda SSV je čas žalobcu strávený na kurze, kedy získa certifikované oprávnenie na výkon určitej činnosti, ktoré má platnosť aj po prípadnom ukončený práce hasiča a je hradený zamestnávateľom. Aj predmetný čas sa započítava do pracovného času v pomere 7,5h v pracovné dni z rovnakého dôvodu. (U žalobcu v žalovanom období neevidované.)

50. S poukazom na článok 2 ods. 2 Smernice 2003/88/ES nemožno do pracovného času zarátavať čas, ktorý spadá pod definíciu času odpočinku. Z uvedeného hľadiska je preto irelevantné, že žalobca poukazuje na fond pracovného času, ktorý odzrkadľuje na výplatných páskach výšku mzdy a nie pracovný čas v zmysle Smernice 2003/88/ES. Žalobca mylne vychádza z fondu pracovného času, pri ktorom na jednej strane ani neuniesol dôkazné bremeno, keďže nepredložil žiadny dôkaz včas, ktorý by preukazoval jeho tvrdenia, a na strane druhej takýto ukazovateľ neodzrkadľuje skutočne odpracované hodiny. Smernice 2003/88/ES jasne čas odpočinku a pracovný čas od seba oddeľuje, zatiaľ čo žalobca mylne zamieňa pojem pracovný čas s pojmom fond pracovného času. Smernica 2003/88/ES poukazuje na dobu odpočinku a potrebu ochrany príslušníkov HaZZ, ich zdravie, život a sociálne práva, no fond pracovného času slúži na výpočet mzdy, ktorá príslušníkovi za odpracované hodiny patrí, táto mu bola riadne a včas poukázaná. Žalovaný zároveň poukazuje na rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci C-742/19 (bod 98), z ktorého vyplýva, že článok 2 Smernice sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby sa doba, ktorú príslušník strávi zdržiavaním sa na svojom útvare počas služobnej pohotovosti bezprostredne nadväzujúcej na vykonávanie štátnej služby v rámci rozvrhnutia služobného času, pričom nevykonáva skutočnú prácu, odmeňovala iným spôsobom ako doba štátnej služby, počas ktorej tento príslušník plní služobné úlohy.

51. Žalovaný ďalej poukázal na skratky, s ktorými sa možno stretnúť v plachtách služieb žalobca: DNO - Deň nepretržitého odpočinku. Ide o voľno medzi službami. DOD - Dodatková dovolenka. Ide o dovolenku nad rámec riadnej dovolenky a nad rámec dovolenky v zmysle Smernice 2003/88/ES. V tomto prípade nejde o pracovný čas. SRP - Sprevádzanie rodinného príslušníka v lekárskom zariadení. Ide o čas, poskytnutý príslušníkovi HaZZ v prípade, ak je potrebná pomoc pre jeho rodinných príslušníkov na ich sprevádzanie do lekárskeho zariadenia. Znovu ide o druh voľna na účely ochrany života a zdravia spätou s rodinnými právami. Ani v takýto čas žalobca nepracoval, nenachádzal sa na pracovisko a ani nevykonával žiadne iné úlohy podľa pokynov zamestnávateľa. DOV - Riadna dovolenka v zmysle článku 7 Smernice 2003/88/ES, v zmysle ktorej je príslušníkom HaZZ poskytnutý vyšší počet dní riadnej zákonnej dovolenky než ustanovuje smernica. Ide o čas, ktorý smernica v samostatnom ustanovení článku 16 písm. b) priamo oddeľuje od pracovného času, dokonca ho neutralizuje, a preto ani takýto deň nemožno započítavať do pracovného času. VS - Voľno za výkon služby vo sviatok. Ide o určitú náhradu za sviatok, počas ktorého vykonával službu. Znovu nemožno hovoriť o akomkoľvek výkone práce. DOS - Ide o riadnu dovolenku bez odpočtu. Ide o sviatok počas dovolenky zamestnanca, ktorý pripadol na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom a teda sa nezapočítava do dovolenky, čo znamená, že sa mu neodpočíta z kontingentu dovolenky. Vyplýva to z § 112 ods. 3 Zákonníka práce, na ktorý odkazuje aj § 193 zákona č. 315/2001 Z. z. Teda ide o čas, ktorý nemožno zarátať do pracovného času v zmysle Smernice. NV - Náhradné voľno. Ide o voľno za nadčas, ktoré rovnako spadá pod definíciu času odpočinku v zmysle článku 2 ods. 2 Smernice 2003/88/ES a preto ho nemožno zarátavať do pracovného času. PNK - Práceneschopnosť v čase, kedy z dôvodu ochorenia musel byť žalobca v karanténe. Ide o čas karantény COVID-19, kedy bol práceneschopný z dôvodu, že trpel predmetným ochorením. Predmetný čas nespadá pod definíciu pracovného času v zmysle Smernice a zároveň tento čas smernica tzv. neutralizuje. (viď nižšie) LEK - Vyšetrenie v lekárskom zariadení, tzv. „péčko“. Ide o čas, ktorý je poskytnutý príslušníkovi HaZZ v prípade potreby. Ide o čas, kedy nevykonáva žiadnu prácu a nemožno takýto čas subsumovať pod pojem pracovný čas v zmysle článku 2 ods. 1 Smernice 2003/88/ES. PN - Ide o čas práceneschopnosti, ktorý Smernica 2003/88/ES taktiež jasne oddeľuje od pracovného času v článku 16 písm. b) a neutralizuje takéto dni. SVP - Ide o „osobné prekážky platené ostatné“, teda o voľno z kolektívnej zmluvy nad rámec Smernice 2003/88/ES. Ide o čas, ktorý taktiež nemožno započítavať do pracovného času. SVK - Ide o voľno v čase mimoriadnej situácie nákazy COVID-19, ktoré bolo poskytované príslušníkom HaZZ na účely ochrany ich života a zdravia. Je potrebné rozlišovať predmetný deň od dňa „PNK“, ktorý označuje práceneschopnosť. V dni „SVK“ nešlo o práceneschopnosť, ale o voľno poskytnuté z dôvodu celosvetovej pandémie COVID-19, kedy mohol oddychovať, regenerovať

a venovať sa rodine v rámci možností s ohľadom na mimoriadnu situáciu, ktorá nebola spôsobená žalovaným.

52. Vyššie uvedené druhy voľna jednoznačne spadajú pod definíciu času odpočinku v zmysle článku 2 ods. 2 Smernice 2003/88/ES a preto použitie fondu pracovného času na účely výpočtu pracovného času neprichádza do úvahy. Takýto prepočet údajných odpracovaných hodín je celkom zjavne nedôvodný a rozporný so Smernicou 2003/88/ES. Voľná sa žalobcovi započítavajú do fondu pracovného času ako 16, resp. 17 hodín, nakoľko ide o platené voľná. Preto je použitie fondu pracovného času, ako ukazovateľa odpracovaných hodín, veľmi nepresný a skresľujúci spôsob výpočtu jeho odpracovaných hodín. Žalovaný má za to, že takýto prepočet je účelný, žalobca sa snaží zneužiť situáciu na vlastné bezdôvodné obohatenie, keďže v prípade žalobcu do jeho práv vyplývajúcich z článku 6 Smernice 2003/88/ES zasiahnuté n e b o l o . Smernica v článku 16 písm. b) upravuje aj tzv. „neutralizáciu“, ktorá hovorí o „preskočení“ určitých dní v referenčnom období, ako keby neexistovali. Predmetným spôsobom sa poskytuje pracovníkom zvýšená ochrana, pretože sa z referenčných období „vymazávajú“ dni času odpočinku, čím sa počet odpracovaných dní nezmení, ale zníži sa počet dní v referenčnom období a teda sa zvyšuje priemerný týždenný pracovný čas žalobcu. Inak povedané, delenec zostáva nezmenený, deliteľ sa znižuje, čím sa podiel zvyšuje. Smernica neutralizuje v zmysle článku 16 písm. b) s poukazom na článok 7 štyri týždne riadnej platenej dovolenky spolu so všetkou práceneschopnosťou. Avšak, nemožno neutralizovať všetky dni voľna, pretože by to vytvorilo situáciu ad absurdum a teda to, že čím viac dní voľna na oddych a regeneráciu by žalobca dostal a využil, tak tým viac by bolo zasiahnuté do jeho práva na oddych a regeneráciu. Zákonodarca pri tvorbe smernice prezumoval predmetnú situáciu a neutralizoval iba dni riadnej dovolenky, v plachtách služieb označené ako „DOV“, a dni práceneschopnosti, v plachtách označené ako „PN“ a „PNK“ (v iných prípadoch aj „OČR“), čím vytvoril priestor na zvýšenú ochranu pracovníkov. Žalovaný na účely výpočtu priemerného týždňového pracovného času žalobcu neutralizuje všetky dni riadnej platenej dovolenky „DOV“ ako aj všetku práceneschopnosť „PN“ a „PNK“. U žalobcu neboli evidované dni práceneschopnosti z dôvodu starostlivosti o príslušníka rodiny „OČR“ a ani dni voľna z dôvodu všeobecného občianskeho záujmu „VSZ“, ktoré žalovaný taktiež neutralizuje. Zároveň z vyššie uvedených ustanovení Smernice 2003/88/ES, ako aj z bodu 16 jej preambuly, jasne vyplýva, že Smernica prezumuje potrebu členských štátov upraviť referenčné obdobia a povoľuje ju. V zmysle Smernice 2003/88/ES, ako aj právneho poriadku Slovenskej republiky sú referenčné obdobia príslušníkov HaZZ rozvrhnuté do 6-mesačných období, ktoré v zmysle Smernice 2003/88/ES nie sú viazané na kalendárne mesiace, t. j. napríklad od januára do júna a od júla do decembra. Z článku 16 písm. b), ako aj z článku 19 Smernice 2003/88/ES vyplýva časové ohraničenie referenčného obdobia, ktoré je ustanovené v počte mesiacov a nejde o ohraničenie na konkrétne kalendárne mesiace v roku. Na základe uvedeného máme za to, že tieto referenčné obdobia treba počítať od momentu, od ktorého si žalobca uplatňuje svoj nárok.

53. Žalovaný zdôraznil že v prípade žalobcu Smernica 2003/88/ES vo vzťahu k žalobcovi nebo la vôbec porušená:
1/ V I. referenčnom období od januára 2021 do júna 2021 žalobca skutočne odpracoval 1 210 hodín a 15 minút v 25.143 týždňoch, čo predstavuje 176 dní, teda jeho priemerný týždenný pracovný čas bol 48 hodín a 8 minút, čo je o 8 minút viac, ako je maximálny týždenný pracovný čas v zmysle smernice.
2/ V II. referenčnom období od júla 2021 do decembra 2021 žalobca skutočne odpracoval 1 205 hodín a 12 minút v 25,429 týždňoch, čo predstavuje 178 dní, teda jeho priemerný týždenný pracovný čas bol 47 hodín a 23 minút, čo je o 37 minút menej, ako je maximálny týždenný pracovný čas v zmysle smernice.
3/ V III. referenčnom období od januára 2022 do júna 2022 žalobca skutočne odpracoval 1 120 hodín a 15 minút v 24,500 týždňoch, čo predstavuje 171,5 dní, teda jeho priemerný týždenný pracovný čas bol 45 hodín a 43 minút, čo je o 2 hodiny a 17 minút menej, ako je maximálny týždenný pracovný čas v zmysle smernice.
4/ V IV. referenčnom období od júla 2022 do decembra 2022 žalobca skutočne odpracoval 1 207 hodín v 10 týždňoch, čo predstavuje 175,5 dní, teda jeho priemerný týždenný pracovný čas bol 48 a 8 minút hodín, čo je o 8 minút viac, ako je maximálny týždenný pracovný čas v zmysle smernice.
5/ V V. referenčnom období od januára 2023 do júna 2023 žalobca skutočne odpracoval 1 218 hodín v 25,071 týždňoch, čo predstavuje 175,5 dní, teda jeho priemerný týždenný pracovný čas bol 48 hodín a 34 minút, čo je o 34 minút viac, ako je maximálny týždenný pracovný čas v zmysle smernice.
6/ V VI. referenčnom období od júla 2023 do decembra 2023 žalobca skutočne odpracoval 1 212 hodín v 25,143 týždňoch, čo predstavuje 176 dní, teda jeho priemerný týždenný pracovný čas bol 48 hodín a 12 minút, čo je o 12 minút viac, ako je maximálny týždenný pracovný čas v zmysle smernice.

54. Z vyššie uvedených prepočtov skutočne odpracovaných hodín žalobcu jasne vyplýva, že Smernica 2003/88/ES nebola vo vzťahu k žalobcovi porušená. Žalobca účelne využíva na výpočet svojho údajného pracovného času nesprávny ukazovateľ, aby sa bezdôvodne obohatil na situácií iných príslušníkov, u ktorých bola Smernica porušená. Žalovaný v tomto smere odkazuje na vyššie uvedené uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7Cdo/29/2021 zo dňa 31.01.2023, že na každý spor o nemajetkovú ujmu treba prihliadať individuálne, pretože ide o vysoko jedinečné situácie. Zároveň žalovaný poukazuje aj na skutočnosť, že každé rozvrhnutie je iné, v každom rozvrhu služieb sa vyskytujú iné jedinečnosti a osobitosti. U každého príslušníka HaZZ sa vyskytuje čas odpočinku v iné dni a preto nemožno zovšeobecniť porušenie Smernice 2003/88/ES na každého príslušníka HaZZ a je povinnosť súdu v zmysle prejednacieho princípu vec prejednať tak, aby vyniesol správny rozsudok v hraniciach zásady formálnej pravdy civilného sporového konania. Je celkom zjavne zrejmé, že Smernica 2003/88/ES nebola vo vzťahu k žalobcovi porušená, čo potvrdzuje aj postoj žalobcu, ktorý sa zdráha priložiť jednak prepočet odpracovaných hodín v zmysle článku 2 ods. 1 Smernice 2003/88/ES, ako aj plachty služieb či prehľad plánu pre žalované obdobie, z čoho by bolo možné zistiť a potvrdiť, že vo vzťahu k nemu Smernica 2003/88/ES porušená nebola.

55. Žalobca síce tvrdí, že jeho vôľa bola uplatniť si náhradu škody, resp. náhradu nemajetkovej ujmy podľa § 11 - 13 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Občiansky zákonník“), avšak s poukazom na § 124 ods. 1 CSP si uplatnil mzdové nároky. Uvedené vyplýva z posúdenia viacerých častí žaloby jednotlivo, ako aj z posúdenia žaloby ako celku:
Žalobca v časti „A/ Skutkové tvrdenia“ žaloby sa zameral na opis služobnej pohotovosti. Na strane 3 poskytoval súčet odpracovanej služobnej pohotovosti, v zmysle ktorého tvrdí, cit.: „v období od januára 2021 do decembra 2021 vrátane: 665,23 hodín, v období od januára 2022 do decembra 2022 vrátane: 755,14 hodín, v období od januára 2023 do decembra 2023 vrátane: 753,54 hodín.“. V zmysle systematického výkladu predmetnej žaloby žalobca už v jej úvode poukazuje na služobnú pohotovosť a dĺžku jej výkonu. Z uvedeného možno odvodiť záver, že práve výkon služobnej pohotovosti a skutočnosť, ako uviedol v odseku pred citovanou časťou, že je označovaná ako tzv. „15%-ná pohotovosť“ a „30%-ná pohotovosť“, sú dôvody jeho vzniku škody a nie skutočnosť, že by pracoval nad Smernicou stanovený maximálny týždenný pracovný čas, nakoľko k uvedenému porušeniu vo vzťahu k žalobcovi ani nedošlo.

56. V časti „B/ K právnej argumentácii“ žaloby, žalobca na strane 8 žaloby uvádza, cit.: „Pri vyčíslení výšky škody žalobca vychádzal z ustanovení peňažných náhrad za služobnú pohotovosť § 122 ods. 1,2 zákona o HAZZ. Za služobnú pohotovosť mu je uhrádzaná peňažná náhrada do výške 15 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, pri nariadenej služobnej pohotovosti je uhrádzaná peňažná náhrada vo výške 50% zo sumy, ktorou je príslušná časť služobného platu.“. V uvedenej časti žalobca jasne a explicitne ustanovil spôsob výpočtu údajnej škody skrz ustanovenia o mzdových nárokoch príslušníkov HaZZ. Ustanovenie § 122 ods. 1 a 2 zákona č. 315/2001 Z. z. stanovuje spôsob výpočtu mzdových nárokov za služobnú pohotovosť príslušníkov HaZZ. Žalobca vôbec nerozlišuje či ide o služobnú pohotovosť odpracovanú nad rámec Smernice 2003/88/ES alebo nie. Z uvedeného postupu je celkom zjavne zrejmé, že žalobcovi pri výpočte údajnej škody nezáleží na tom, či výkon služobnej pohotovosti zasiahol do jeho práva podľa článku 6 Smernice 2003/88/ES alebo nie a žiada doplatenie rozdielu za všetku určenú služobnú pohotovosť. Ďalej žalobcovi záleží na tom, že určená služobná pohotovosť a nariadená služobná pohotovosť sú odmeňované rozdielne a rozlišuje vo výške škody, ktorú údajne pociťuje za odpracované hodiny. Zatiaľ čo počas určenej služobnej pohotovosti mu škoda vznikla, tak počas nariadenej služobnej pohotovosti mu škoda už nevznikla. To znamená, že ak by všetka jeho odslúžená služobná pohotovosť bola nariadená, teda nie určená, tak by žiadnu škodu nepociťoval. Uvedené teda možno posúdiť ako mzdový nárok. Žalobca vidí svoju ujmu v tom, že podľa jeho názoru má byť všetka služobná pohotovosť odmeňovaná ako nariadená služobná pohotovosť, teda 50 % zo sumy, ktorou je príslušná časť služobného platu podľa § 122 ods. 2 písm. a) zákona o HaZZ. Vyplýva to z tabuliek na stranách 16 - 18 žaloby. Žalobca si žiada náhradu len za určenú služobnú pohotovosť, za ktorú bol odmenený vo výške 15 %, resp. 30 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu a škodu dopočítava do výšky 50 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu. Pri nariadenej služobnej pohotovosti už žiadnu škodu nepociťuje. To znamená, že ak by aj došlo k porušeniu Smernice 2003/88/ES vo vzťahu k žalobcovi a týmto porušením by neboli hodiny určenej služobnej pohotovosti, ale išlo by o hodiny nariadenej služobnej pohotovosti, tak by žalobca naďalej nepociťoval žiadnu ujmu vo vzťahu k týmto hodinám aj napriek tomu, že by išlo o zásah do jeho práv podľa článku 6 Smernice 2003/88/ES, ale stále by pociťoval škodu len vo vzťahu k určenej služobnej pohotovosti a stále len do

výšky rozdielu medzi poskytnutou odmenou a 50 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu. Avšak, žalovaný podotýka, že k žiadnemu porušeniu Smernice 2003/88/ES vo vzťahu k žalobcovi nedošlo.

57. Žalobca pri výpočte porušenia Smernice 2003/88/ES vychádza z fondu pracovného času, ktorý sa využíva pre naplnenie plánovaných hodín tak, aby z neho bolo možné vypočítať mzdu. Nejde o správny ukazovateľ skutočne odpracovaných hodín, nakoľko v zmysle zákona č. 315/2001 Z. z. sa do služobného času započítava aj čerpanie všetkej dovolenky, čas plateného služobného voľna, či čas náhradného voľna za službu nadčas a službu vo sviatok. Z uvedeného dôvodu nemožno zamieňať pojmy „pracovný čas“ v zmysle článku 2 ods. 1 Smernice 2003/88/ES a pojem „služobný čas“ v zmysle § 85 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. Ide o nezameniteľné pojmy, ktoré každý má inú funkciu. Zatiaľ čo pracovný čas podľa Smernice započítava iba čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosť v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou; tak služobný čas započítava výkon štátnej služby, do ktorého sa v zmysle § 97 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. započítava aj čas dovolenky a rôznych druhov voľna, ktoré v zmysle Smernice 2003/88/ES spadajú pod čas odpočinku podľa článku 2 ods. 2. Je zrejmé, že ide o 2 rozdielne pojmy, ktoré žalobca mylne a účelne zamieňa, aby sa mohol bezdôvodne obohatiť na úkor príslušníkov HaZZ, u ktorých bol článok 6 Smernice 2003/88/ES skutočne porušený, čo sa u žalobcu nestalo.

58. Na strane 15 žaloby v časti „C/ Spôsob výpočtu výšky náhrady škody“ žalobca uvádza, cit.: „U príslušníkov HaZZ je mzda splatná vždy k 10. dňu nasledujúceho mesiaca za predchádzajúci mesiac. Splatnosť mzdy za mesiac január 2021 teda nastala dňa 10.02.2021, splatnosť mzdy za február 2021 nastala dňa 10.03.2021 atď. Vzhľadom k všeobecnej 3-ročnej premlčacej dobe vyplývajúcej z ustanovenia § 101 OZ si preto touto žalobou uplatňuje nárok nepresahujúci 3 roky pred podaním tejto žaloby, a to počínajúc splatnosťou mzdy za mesiac január 2021 (ktorá nastala 10.01.2021) až po mesiac december 2023 vrátane.“ Žalobca začiatok premlčacej doby viaže na splatnosť mzdy za predchádzajúci mesiac a teda aj plynutie premlčacej doby viaže na mzdové nároky a nie na vznik nemajetkovej ujmy, nakoľko s poukazom na rozsudok Okresného súdu Zvolen č. k. 16C/42/2023-202 zo dňa 22.09.2023, plynutie premlčacej doby pri nemajetkovej ujmy začína dňom nasledujúcim po dni, kedy k takémuto zásahu došlo. Žalobca ignoruje vznik nemajetkovej ujmy a veľmi zmätočne posudzuje vlastnú ujmu. Zatiaľ čo tvrdí, že žiada nemajetkovú ujmu, tak plynutie premlčacej doby viaže na mzdový nárok. Vychádzajúc z tabuliek na stranách 16, 17 a 18 žaloby žalobca, ako už bolo spomenuté v bode 2. tejto časti vyjadrenia, cíti svoju škodu v nízkej odmene za určenú služobnú pohotovosť a jeho škodu tvorí nedoplatok do výšky nariadenej služobnej pohotovosti v zmysle § 122 ods. 2 zákona č. 315/2001 Z. z. Z uvedeného je zrejmé, že začiatok plynutia premlčacej doby vo vzťahu k údajnej ujme, ktorú pociťuje, by mala byť viazaná na existenciu predmetnej údajnej ujmy a teda by mala začať plynúť deň po dni, kedy k nej došlo. Vzhľadom na podanú žalobu doručenú súdu 30.01.2024 nepremlčané obdobie plynie od 30.01.2021, kedy mal žalobca svoju prvú služobnú pohotovosť, za ktorú mu patrila odmena vo výške 15 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, tak až od tohto momentu plynie nepremlčaná časť žalovaného nároku. Avšak, žalobca premlčaciu dobu viaže na splatnosť mzdy vyplývajúcu zo mzdových nárokov a teda jeho škoda mu vznikla až momentom, že mu nebola vyplatená suma, ktorú sám očakával a až po vyplatení jeho mzdy sa cítil poškodený, čo jednoznačne značí, že nežaluje nemajetkovú ujmu, ale mzdové nároky.

59. Žalobu pre netransponovanie Smernice, resp. pre nesprávnu transpozíciu smernice môže podať: 1. Európska Komisia na Súdny dvor Európskej únie (ďalej len ako „SDEÚ“), 2. Fyzická / právnická osoba, ktorá bola týmto priamo dotknutá, t.j. došlo k porušeniu / poškodeniu jej práv a to na vnútroštátny súd členského štátu Európskej únie. Žalobca však nezažaloval svojho zamestnávateľa, ale štát, v mene ktorého koná ten ústredný orgán verejnej správy, do ktorého pôsobnosti patrí oblasť štátnej správy pre Hasičský a záchranný zbor, čo je zásadný rozdiel v označení žalovaného, teda v jeho pasívnej vecnej legitimácii. Navyše, ak mal žalobca za to, že mu zamestnávateľ určoval pohotovosť nad Smernicou povolený limit, mal na túto skutočnosť upozorniť svojho nadriadeného v súlade s § 69 ods. 4 zákona č. 315/2001 Z. z. a žiadať, aby mu táto nebola určovaná z dôvodov, ktoré v žalobe uvádza. Žalovaný v tomto prípade podotýka, že žalobca za každú hodinu určenej služobnej pohotovosti, vrátane tých hodín, o ktorých tvrdí, že mali byť vykonané nad limit určený Smernicou, mu boli riadne vyplatené príslušné zložky služobného príjmu, resp. poskytnuté náhradné voľno. Ak má žalobca za to, že Smernica nebola v jeho prípade správne použitá, žalovaný namieta nedostatok svojej pasívnej vecnej legitimácie z dôvodu, že táto mu nie je daná. Podľa názoru žalovaného sa miera zodpovednosti za prípadný vznik škody

musí medzi dvomi samostatnými subjektmi (Slovenskou republikou a Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky, resp. Hasičským a záchranným zborom) rozlišovať. Nie je prípustné, aby sa zodpovednosť Slovenskej republiky odvodzovala od individuálneho prístupu inej osoby k pracovnoprávnym vzťahom konkrétneho zamestnanca. Žalovaný má za to, že Slovenská republika a Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky sú dva samostatné a nezávislé subjekty právnych vzťahov, preto podľa žalovaného nie je možné dospieť k inému záveru než, že posúdenie ich zodpovednosti za prípadný vznik škody ako dôsledok výkonu určitých práv, nie je možné zamieňať. Preto aj keby súd prvej inštancie konštatoval, že aplikácia Smernice na služobný pomer žalobcu bola nesprávna, nijako táto skutočnosť nesúvisí so zodpovednosťou žalovaného za správnosť prebratia Smernice do právneho poriadku Slovenskej republiky.

60. Podľa článku 6 písm. b) Smernice 2003/88/ES, cit.: „Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov: priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.“. Podľa článku 16 písm. b) Smernice 2003/88/ES, cit.: „Členské štáty môžu ustanoviť: pre uplatnenie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace.“. Podľa článku 19 Smernice 2003/88/ES, cit.: „Možnosť odchýlky z od článku 16 písm. b) uvedenej v článku 17 ods. 3 a v článku 18 nemôže viesť k ustanoveniu referenčného obdobia dlhšieho ako šesť mesiacov.“. V zmysle uvedeného má žalovaný za to, že referenčné obdobie, rovnako ako aj týždeň na účely maximálneho týždenného pracovného času, nie je Smernicou ustanovené na kalendárne referenčné obdobie, t. j. od januára do júna a od júla do decembra, respektíve kalendárny týždeň, t. j. od pondelka do nedele. Zo smernice jasne vyplýva, že ide o maximálny týždenný pracovný čas počítaný v zmysle siedmich dní a nie kalendárneho týždňa, z čoho možno zároveň vymedziť záver, že daným spôsobom smernica nahliada aj na referenčné obdobia. Z článku 16 písm. b), ako aj z článku 19 Smernice 2003/88/ES vyplýva časové ohraničenie referenčného obdobia, ktoré sú ustanovené v počte mesiacov a nie na konkrétne kalendárne mesiace v roku. Žalovaný má teda za to, že obdobie od 01. januára 2021 do 28. júna 2021 vrátane je premlčané. Žalovaný na podporu svojich tvrdení poukazuje na odôvodnenie rozsudku Okresného súdu Zvolen č. k. 16C/42/2023-202 zo dňa 22.09.2023, v ktorom sa uvádza, cit.: „Žalovaný vzniesol námietku premlčania uplatneného nároku. Právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch je majetkovým právom, ktoré podlieha premlčaniu vo všeobecnej trojročnej premlčacej dobe podľa § 101 Občianskeho zákonníka. Počiatok plynutia všeobecnej trojročnej premlčacej doby v prípade náhrady nemajetkovej ujmy je v tomto prípade viazaný na okamih, kedy došlo k neoprávnenému zásahu do práva žalobcu na zachovanie priemerného pracovného (služobného) času podľa článku 6 písm. b) smernice 2003/88/ES. Premlčacia doba začína plynúť dňom nasledujúcim po dni, kedy k takémuto zásahu došlo. Či došlo k prekročeniu priemerného pracovného (služobného) času podľa článku 6 písm. b) smernice 2003/88/ES možno spravidla zistiť v priebehu, resp. najneskôr po dovŕšení príslušného mesiaca. Právo na náhradu nemajetkovej ujmy tak možno uplatniť v prvý deň nasledujúceho mesiaca, t.j. z hľadiska posudzovaného prípadu za mesiac marec 2020 najskôr dňa 01.04.2020. Trojročná premlčacia doba na uplatnenie nároku na náhradu nemajetkovej ujmy za mesiac marec 2020 plynula žalobcovi do 03.04.2023 (pretože deň 01.04.2023 pripadol na sobotu, v zmysle § 122 ods. 3 Občianskeho zákonníka sa posledný deň premlčacej doby presunul na najbližší pracovný deň). Nárok na náhradu nemajetkovej ujmy za mesiac marec 2020 v sume 133,60 € uplatnil žalobca podaním žaloby na súde až dňa 08.04.2023 (§ 156 CSP). Námietka premlčania uplatneného nároku vznesená žalovaným bola v tomto rozsahu dôvodná, preto súd žalobu žalobcu v časti o zaplatenie sumy 133,60 € zamietol.“.

61. Referenčné obdobie, ako aj maximálny týždenný pracovný čas, je nutné počítať až od dňa, ktorý vo vzťahu ku dňu podania žaloby nie je premlčaný, teda 29.01.2021. To znamená, že prvý deň maximálneho týždenného pracovného času bude 29.01.2021 a bude plynúť sedem dní vrátane. Referenčné obdobie šiestich mesiacov začne taktiež plynúť v tento deň. Vzhľadom na uvedené skutočnosti žalovaný vznáša námietku premlčania a navrhuje, aby bola žaloba v tejto časti zamietnutá, a to konkrétne za obdobie 01.01.2021 - 28.01.2021 vrátane, nakoľko toto uplatňované obdobie žalobcom je už premlčané.

62. Žalobca na strane 4 žaloby poukazuje na článok 2 ods. 1 Smernice 2003/88/ES a na skutočnosť, že nezapočítanie služobnej pohotovosti do služobného času je v rozpore so Smernicou, avšak na druhej strane do nej započítava aj hodiny času odpočinku, ktoré Smernica 2003/88/ES jasne oddeľuje od pracovného času a dokonca dni riadnej ročnej dovolenky a práceneschopnosti neutralizuje. Žalovaný si v tejto súvislosti dovolí znova odkázať na skutočnosť, že žalobcom predložená tabuľka vychádza z nesprávneho ukazovateľa odpracovaných hodín. Žalobca na strane 7 žaloby v časti „K existencii

škody“ tvrdí, že mu bolo zasiahnuté do práva na ochranu zdravia ako aj do práva na súkromie a rodinný život, nakoľko sa údajne nemohol venovať rodine. K uvedenému žalovaný uvádza, že nakoľko Smernice 2003/88/ES vo vzťahu k žalobcovi nebola porušená, tak nemožno hovoriť o zásahoch do ktoréhokoľvek z uvedených práv garantovaných Ústavou Slovenskej republiky. Nakoľko nebol splnená ani len prvá podmienka náhrady škody, tak sú tieto zavádzajúce a zjavne nepravdivé tvrdenia žalobcu irelevantné a nedôvodné. Okrem uvedeného žalobca v žiadnom prípade nepreukázal ani, ako už bolo vyššie povedané, porušenie Smernice 2003/88/ES, nakoľko svoje tabuľky nepodložil plachtami služieb a ani prehľadom plánu pre žalované obdobie, a zároveň sa mu nepodarilo preukázať ani vznik nemajetkovej ujmy, o ktorej to tvrdí.

63. Keď sa žalobca domáha v zmysle žaloby náhrady nemajetkovej ujmy, žalobca musí na konkrétnych skutkových okolnostiach preukázať, že zásah nielen mohol, ale aj skutočne vyvolal následnú reakciu v jeho súkromnom živote, rodinnom prostredí, profesionálnej sfére, či v inom prostredí (rozsudok Krajského súdu v Trnave sp. zn. 26Co/94/2020-515 zo dňa 30.06.2021). Žalovaný ďalej na podporu svojho právneho názoru ohľadne priznania nároku na náhradu škody, resp. nemajetkovej ujmy poukazuje na rozhodnutia súdnych autorít Slovenskej republiky. Krajský súd v Žiline v bodoch 19 až 23 na stranách 6 až 8 odôvodnenia rozsudku sp. zn. 6Co/159/2019 zo dňa 27.05.2020 uviedol, že cit.: „ ... Podmienkou priznania náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch je vždy existencia závažnej ujmy1 ... Stanovenie výšky nemajetkovej ujmy nie je tak ponechané na ľubovôľu súdu, ale musí byť založené na konkrétnych a preskúmateľných hľadiskách, ktoré musia vychádzať zo skutkového stavu, na základe dokazovania vykonaného najmä na zisťovanie konkrétnych následkov v jednotlivých oblastiach spoločenského života dotknutej osoby, v ktorom smere dôkazné bremeno zaťažuje poškodeného.“ Krajský súd v Bratislave v bode 45 na stranách 18 a 19 odôvodnenia rozsudku č. k. 5Co/192/2019-310 zo dňa 29.10.2019 konštatoval, že cit.: „ ... preukázanie zásahu do osobnostných práv, ktoré má za následok skutočne zníženie dôstojnosti alebo vážnosti dotknutej osoby v spoločnosti v značnej miere zaťažuje postihnutú fyzickú osobu. Nemajetkovú ujmu možno priznať len v prípadoch, kde došlo k zníženiu dôstojnosti fyzickej osoby alebo jej vážnosti v spoločnosti v značnej miere a kde intenzita tohto zásahu nie je primerane napraviteľná inými právnymi prostriedkami. ... Bolo povinnosťou žalobcu, ktorý mal v konaní dôkazné bremeno, preukázať vznik nároku na zaplatenie nemajetkovej ujmy t. j. preukázať, že bola znížená dôstojnosť žalobcu a jeho vážnosť v spoločnosti a preukázať závažnosť vzniknutej ujmy a závažnosť okolností, za ktorých došlo k porušeniu jeho práv. ... pri posudzovaní intenzity zásahu je za určujúce hľadisko potrebné považovať charakter konania, v ktorom ujma vznikla, keďže ujma vzniknutá v ne/sporovom konaní môže byť iná ako ujma vzniknutá v exekučnom konaní a rovnako treba rozlišovať medzi konaním civilným, trestným či správnym a napokon treba vziať osobitne na zreteľ aj predmet konania z hľadiska jeho významu pre stranu ... a ochrany akých práv či právom chránených záujmov sa v ňom dovoláva, s prihliadnutím aj na jej osobné pomery či iné konkrétne skutkové okolnosti každého individuálneho prípadu ... zvýšený význam predmetu konania pre osobu poškodeného musí táto osoba v konaní nielen tvrdiť, ale aj spoľahlivo doložiť.“ Ak by aj žalobca preukázal akúkoľvek ujmu, tak v zmysle Nálezu Ústavného sudu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 21/02 z 11.09.2002, cit.: „Sťažovateľ popri existencii tvrdenia ujmy musí preukázať aj to, že nemajetková ujma vyplýva zo zisteného porušenia základného práva a že nemajetková ujma je priamym následkom porušenia základného práva, teda že existuje požadovaná príčinná súvislosť medzi nemajetkovou ujmou a zisteným porušením práva,“ musí žalobca preukázať aj to, že k tejto ujme došlo práve porušením Smernice 2003/88/ES, ktorá vo vzťahu k nemu porušená nebola. Žalobca stále nepreukázal akúkoľvek ujmu, ktorá mu údajným porušením Smernice 2003/88/ES mala vzniknúť a to z toho dôvodu, že všeobecný odkaz na čl. 40 a čl. 19 Ústavy Slovenskej republiky nemožno chápať ako dôkaz, nakoľko, ako už bolo vyššie spomenuté, Najvyšší súd Slovenskej republiky poukazuje na potrebu individuálneho prístupu ku každej žalobe o náhradu nemajetkovej ujmy a teda žalobca musí preukázať akúkoľvek ujmu.

64. Žalobca na strane 10 žaloby tvrdí, že neprimerane dlhý čas v práci má zásadne nepriaznivý vplyv na kvalitu jeho života a to najmä z hľadiska mimopracovného osobného života a voľného času. Žalovaný poukazuje najprv na skutočnosť, že vo vzťahu k žalobcovi Smernica 2003/88/ES nebola porušená a teda má dostatočný čas na oddych, regeneráciu, môže sa venovať svojej rodine a voľnočasovým aktivitám. Žalobca ďalej na strane 10 žaloby tvrdí, cit.: „ako hasič slúžiaci v minimálne 24 hodinovej zmene pracuje „...od rána do rána“ a má v porovnaní s bežnými ľuďmi úplne prevrátený spánkový režim.“. Žalovaný k uvedenému uvádza, že počas služobnej pohotovosti môže žalobca späť na mieste tomu určenom, kedy na hasičských staniciach pre príslušníkov HaZZ sú k dispozícii postele na spanie, gauč či televízia, kde môžu oddychovať, spať alebo inak tráviť neaktívnu časť služobnej pohotovosti. Žalovaný si dovoľuje

poukázať na predložené tabuľky, z ktorých jasne vyplýva v časti „celková odslúžená nočná pohotovosť“, koľko stráviť žalobca neaktívnou časťou služobnej pohotovosti, počas ktorej mohol spať. Ďalej v časti „celkový čas výjazdu počas pohotovosti“ je vyjadrený počet hodín strávených aktívnou časťou služobnej pohotovosti, teda na výjazde a v časti „aktívna časť služobnej pohotovosti (%)“ je vyjadrený percentuálny pomer aktívnej časti vo vzťahu k časti neaktívnej. Žalovaný poukazuje na skutočnosť, že:
1. V I. referenčnom období žalobca strávil 338:54 hodín v neaktívnej pohotovosti, z čoho strávil 4:06 hodín výjazdom, teda len 1,21 % celkovej pohotovosti.
2. V II. referenčnom období žalobca strávil 326:19 hodín v neaktívnej pohotovosti, z čoho strávil iba 2:41 hodín výjazdom, teda len 0,82 % celkovej pohotovosti.
3. V III. referenčnom období žalobca strávil 365:56 hodín v neaktívnej pohotovosti, z čoho strávil iba 2:04 hodiny výjazdom, teda len 0,56 % celkovej pohotovosti.
4. V IV. referenčnom období žalobca strávil 389:42 hodín v neaktívnej pohotovosti, z čoho strávil iba 2:18 minút výjazdom, teda len 0,59 % celkovej pohotovosti.
5. V V. referenčnom období žalobca strávil 361:52 hodín v neaktívnej pohotovosti, z čoho strávil iba 6:08 hodín výjazdom, teda len 1,69 % celkovej pohotovosti.
6. V VI. referenčnom období žalobca strávil 391:40 hodín v neaktívnej pohotovosti, z čoho strávil iba 0:20 hodín výjazdom, teda len 0,09 % celkovej pohotovosti.

Z vyššie uvedených ukazovateľov aktívnej a neaktívnej časti služobnej pohotovosti jasne vyplýva, že tvrdenia žalobcu ohľadom nemožnosti spánku v neaktívnej časti služobnej pohotovosti sú zavádzajúce a nepravdivé. Žalobcovi je poskytnutý priestor na spánok počas služobnej pohotovosti, respektíve na čokoľvek iné, čo uzná za vhodné. Je celkom zjavne zrejmé, že počet hodín aktívnej služobnej pohotovosti je taký nízky, že problémy, ktoré žalobca spomína na strane 10. žaloby nemôžu nachádzať príčinnú súvislosť ani v služobnej pohotovosti a už vôbec nie v porušení Smernice 2003/88/ES, ku ktorému v žalovanom období nedošlo.

65. Žalobca sa domnieva, že uplatnený nárok na náhradu škody žalobcovi vznikol v dôsledku porušenia práva Európskej únie k jeho ujme, a to v dôsledku nesprávneho prebratia Smernice 2003/88/ES do právneho poriadku Slovenskej republiky v podobe zákona č. 315/2001 Z. z. Z tohto dôvodu žalobca tvrdí, že počas celého žalovaného obdobia pracoval nad stanovený limit vyplývajúci z článku 6 písm. b) Smernice, v zmysle ktorého priemerný pracovný čas pre každé obdobie 7 dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín. Podľa článku 1 ods. 2 Smernice 2003/88/ES, cit.: „Táto smernica sa vzťahuje na: a) minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, prestávky v práci a na maximálny týždenný pracovný čas a b) určité aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie práce.“ Z vyššie uvedeného článku vyplýva vecná pôsobnosť Smernice 2003/88/ES, ktorá v článku 1 ods. 2 definuje okruh vzťahov, na ktoré sa má Smernica 2003/88/ES aplikovať. Otázka osobnej pôsobnosti, t.j. určenia jednotlivých odvetví činnosti, na ktoré sa má Smernica 2003/88/ES vzťahovať je upravená v článku 1 ods. 3 Smernice 2003/88/ES a článku 1 ods. 4 Smernice 2003/88/ES. Podľa článku 1 ods. 3 Smernice 2003/88/ES, cit.: „Táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné, v zmysle článku 2 smernice 89/391/EHS bez toho, aby boli dotknuté články 14, 17, 18 a 19 tejto smernice. Táto smernica sa nevzťahuje na námorníkov definovaných v smernici 1999/63/ES bez toho, aby bol dotknutý článok 2 ods. 8 tejto smernice.“ Podľa článku 1 ods. 4 Smernice 2003/88/ES, cit.: „Ustanovenia smernice 89/391/EHS sa úplne uplatňujú na záležitosti uvedené v odseku 2, bez toho, aby boli dotknuté prísnejšie a/alebo osobitné ustanovenia tejto smernice.“ Pôsobnosť Smernice 2003/88/ES je v zmysle článku 1 ods. 3 Smernice 2003/88/ES a článku 1 ods. 4 Smernice 2003/88/ES vymedzená s odkazom na článok 2 smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (ďalej len ako „Smernica 89/391/EHS“). Podľa článku 2 ods. 1 Smernice 89/391/EHS, cit.: „Táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, verejné a súkromné (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratívu, služby, vzdelávanie, kultúru, voľný čas atď.).“ Podľa článku 2 ods. 2 Smernice 89/391/EHS, cit.: „Táto smernica sa neuplatňuje tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napríklad ozbrojené sily, polícia alebo určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany.“ Z vyššie uvedeného možno vyvodiť záver, že rozsah pôsobnosti Smernice 2003/88/ES je pozitívne vymedzený v článku 2 ods. 1 Smernice 89/391/EHS ako aj negatívne vymedzený v článku 2 ods. 2 Smernice 89/391/EHS. Inak povedané, Smernica 2003/88/ES sa neuplatňuje na odvetvia činností, ktoré zahŕňajú určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany. Vzhľadom na charakter vykonávaných činností a s tým spojený rozvrh služobného času sa Smernica 2003/88/ES na služobný pomer príslušníkov Hasičského a záchranného zboru nevzťahuje

v plnom rozsahu, preto jej ustanovenia nemohli byť porušené tak ako to tvrdí žalobca. Podľa názoru žalovaného preto štátnu službu príslušníkov Hasičského a záchranného zboru vykonávajúcich zásahovú činnosť, (ktorá je špecifická nerovnomerným rozvrhnutím služobného času, na ktorý priamo nadväzuje určená služobná pohotovosť), možno jednoznačne subsumovať pod negatívne vymedzenie pôsobnosti Smernice 89/391/EHS v článku 2 ods. 2 Smernice 89/391/EHS. Oproti štandardným pracovnoprávnym vzťahom štátna služba príslušníkov Hasičského a záchranného zboru vykazuje aj špecifiká štátnej služby príslušníkov Policajného zboru ako aj profesionálnych vojakov (napr. v osobitnom systéme sociálneho zabezpečenia, prísnej subordinácii a pod.). Rovnako úlohy, ktoré príslušníci Hasičského a záchranného zboru plnia, možno podľa súvisiacich právnych predpisov týkajúcich sa civilnej ochrany, integrovaného záchranného systému ako aj právnej úpravy samotného Hasičského a záchranného zboru, bez akýchkoľvek pochybností subsumovať pod pojem „osobitné činnosti služieb civilnej ochrany“ v zmysle článku 2 ods. 2 Smernice 89/391/EHS. Žalovaný má za to, že žalobca si nesprávne vykladá pôsobnosť Smernice, nakoľko podľa ich názoru sa Smernica nevzťahuje na príslušníkov Hasičského a záchranného zboru. Rozsah pôsobnosti Smernice stanovuje článok 1 ods. 3, podľa ktorého táto Smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné, v zmysle článku 2 Smernice 89/391/EHS bez toho, aby boli dotknuté články 14, 17, 18 a 19 Smernice 89/391/EHS. Smernica Rady 89/391/EHS v článku 2 ods. 2 stanovuje, že Smernica 89/391/EHS sa neuplatňuje tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napríklad ozbrojené sily, polícia alebo pre určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany. Z dikcie daného článku vyplýva, že ide len o exemplifikatívny a nie taxatívny výpočet činností, ktoré možno označiť ako osobitné činnosti verejných služieb. Žalovaný má za to, že štátna služba príslušníkov Hasičského a záchranného zboru, ktorí vykonávajú aj zásahovú činnosť charakteristickú nerovnomerným rozvrhnutím služieb s nariadenou služobnou pohotovosťou má charakter osobitnej činnosti služieb civilnej ochrany. Z tohto dôvodu žalobcovi nemohla vzniknúť škoda, nakoľko ustanovenia Smernice sa na neho nevzťahujú a teda nie je splnený základný predpoklad zodpovednosti za škodu.

66. Smernica 2003/88/ES v zásade ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času, pokiaľ ide o doby denného odpočinku, prestávok v práci, týždenného odpočinku, maximálneho týždenného pracovného času, ročnej dovolenky a aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie práce. Smernica upravujúca minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času bola transponovaná do slovenského právneho poriadku okrem iného zákonom č. 315/2001 Z. z., čo je uvedené aj v transpozičnej prílohe č. 4 zákona pod bodom 5. Žalobca konštatuje, že malo dôjsť k nesprávnej transpozícii Smernice 2003/88/ES do zákona č. 315/2001 Z. z., podľa ktorého sa podľa žalobcu doba služobnej pohotovosti nezapočítava do týždenného pracovného času hasičov. Podľa žalovaného však takéto tvrdenia žalobcu nie sú opodstatnené. Z hľadiska vhodnosti transpozície Smernice do vnútroštátneho právneho poriadku Slovenskej republiky je potrebné zohľadniť aj výpočet (za tri roky, nakoľko ide o osobné právo majetkovej povahy, ktoré (na rozdiel od práv osobnostných) podlieha režimu premlčania v trojročnej premlčacej lehote vyplývajúcej z § 101 Občianskeho zákonníka, a žalobca ho aj takto uplatňuje). Smernica v článku 16 písm. b) in fine uvádza: „...Doby platenej ročnej dovolenky priznané v súlade s článkom 7 a doby pracovnej neschopnosti sa nezahŕňajú alebo sú pri výpočte priemeru neutrálne...“. Výpočet nezohľadňuje práceneschopnosti ani ďalšie neprítomnosti (napríklad karanténa z dôvodu ochrany verejného zdravia a pod., zaokrúhlené v prospech žalobcu). Vo vyššie uvedenom výpočte je možné ďalej zohľadniť aj dni služobného voľna poskytnuté na základe kolektívnej zmluvy (napr. čl. 4 ods. 14 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre príslušníkov Hasičského a záchranného zboru na rok 2021 - uplatňuje sa v období január - jún príslušného kalendárneho roka, a teda spôsobuje zlepšenie výpočtu v týchto referenčných obdobiach), čoho dôsledkom je konštatovanie o vhodnosti transpozície Smernice vzhľadom na dodržiavanie práv žalobcu v zmysle žaloby. Z uvedeného výpočtu a ďalších skutočností vyplýva, že z hľadiska maximálneho priemerného počtu odslúžených hodín týždenne vzhľadom na referenčné obdobia, bola Smernica 2003/88/ES transponovaná správne.

67. Podľa článku 2 ods. 1 Smernice 2003/88/ES, cit.: „Na účely tejto smernice platia tieto definície: „pracovný čas“ je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynovzamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;“ V zmysle článku 2 ods. 1 Smernice 2003/88/ES je teda pracovným (služobným) časom akýkoľvek čas, počas ktorého zamestnanec pracuje podľa pokynov zamestnávateľa2 a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade so vnútroštátnymi právnymi predpismi. Do služobného času teda spadá samotný výkon pracovných úloh na pracovisku na základe pokynov zamestnávateľa ako aj zdržiavanie

sa na pracovisku k dispozícii zamestnávateľa na základe jeho nariadenia, napr. vo forme pracovnej pohotovosti. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie je totiž rozhodujúcim faktorom pre posúdenie, či sú naplnené charakteristické znaky pojmu „pracovný čas“ aj v pohotovostnej službe, ktorú pracovník vykonáva na svojom pracovisku, skutočnosť, že je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby v prípade potreby mohol okamžite poskytnúť primerané služby. Tieto povinnosti je preto potrebné považovať za výkon činnosti tohto pracovníka. Pracovný čas teda v sebe zahŕňa riadny pracovný čas, prácu nadčas a pracovnú pohotovosť na pracovisku. V prípade domácej pohotovosti Súdny dvor rozhodol, že do maximálneho týždenného pracovného času sa zarátava iba čas skutočného výkonu práce pre zamestnávateľa3. Zmysel článku 2 ods. 1 Smernice 2003/88/ES je transponovaný v štvrtej hlave zákona č. 315/2001 Z. z. v ustanoveniach § 85 a nasl. upravujúcich služobný čas hasičov, služobnú pohotovosť, štátnu službu nadčas a dovolenku.

68. Podľa § 85 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z., cit.: „Služobný čas príslušníka je časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu.“

69. Podľa § 86 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z., cit.: „Služobný čas príslušníkov môže byť rozvrhnutý nerovnomerne. Nerovnomerne rozvrhnutý služobný čas príslušníkov je rozvrhnutý na obdobie šiestich mesiacov.“

70. Podľa § 86 ods. 2 zákona č. 315/2001 Z. z., cit.: „Pri nerovnomernom rozvrhnutí nesmie byť dĺžka služobného času v jednotlivých služobných dňoch vyššia ako 18 hodín. Celková dĺžka vykonávania štátnej služby a na ňu bezprostredne nadväzujúcej určenej služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby je najviac 24 hodín v služobnom dni.“

71. Podľa § 86 ods. 3 zákona č. 315/2001 Z. z., cit.: „Za služobný deň podľa odseku 2 sa považuje deň, v ktorom príslušník podľa rozvrhu služobného času vykonáva štátnu službu.“

72. Podľa § 92 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z., cit.: „Služobný úrad určuje príslušníkovi služobnú pohotovosť v štátnej službe v mieste vykonávania štátnej služby, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby podľa § 86 ods. 2 v rámci rozvrhnutia služobného času.“

73. Predmetné ustanovenia teda definujú služobný čas príslušníka Hasičského a záchranného zboru ako časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu, pričom umožňuje rozvrhnúť služobný čas aj nerovnomerne a súčasne jasne definuje pojem služobný deň, za ktorý sa považuje vykonávanie štátnej služby podľa rozvrhu služobného času. Z uvedených ustanovení zákona č. 315/2001 Z. z. ďalej jasne vyplýva, že okrem štátnej služby vykonávanej v riadnom služobnom čase sa za výkon štátnej služby považuje aj služobná pohotovosť v štátnej službe vykonávaná v mieste výkonu štátnej služby, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby v rámci riadneho rozvrhnutia služobného času podľa § 91 zákona č. 315/2001 Z. z. a štátna služba nadčas podľa § 92 zákona č. 315/2001 Z. z. Ustanovenia § 86 ods. 2 a § 92 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. rozhodne nepopierajú, že služobná pohotovosť v štátnej službe je výkonom štátnej služby, ale ako už bolo uvedené vyššie, svojou formuláciou účelovo vystihujú rozdiel medzi určenou služobnou pohotovosťou v štátnej službe (§ 92 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z.) a nariadenou služobnou pohotovosťou v štátnej službe (§ 92 ods. 2 písm. a) zákona č. 315/2001 Z. z.). Pri nariadenej služobnej pohotovosti v štátnej službe podľa § 92 ods. 2 písm. a) zákona č. 315/2001 Z. z. ide o služobnú pohotovosť v štátnej službe v mieste vykonávania štátnej služby, ale mimo rozvrhnutia služobného času, čo je vyjadrené napríklad aj vo výške peňažnej náhrady za čas tejto služobnej pohotovosti v štátnej službe. Žalobca zrejme v tejto súvislosti opomenul, že ním citované ustanovenia zákona, najmä § 86 ods. 2 a § 92 ods. 1, rozhodne nepopierajú, že služobná pohotovosť v štátnej službe je výkonom štátnej služby, ale svojou formuláciou účelovo vystihujú rozdiel medzi určenou služobnou pohotovosťou v štátnej službe (§ 92 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z.) a nariadenou služobnou pohotovosťou v štátnej službe (§ 92 ods. 2 písm. a) zákona č. 315/2001 Z. z.) a slová v § 92 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. len vystihujú časovú kontinuitu medzi výkonom štátnej služby a služobnou pohotovosťou. V oboch prípadoch je však nesporné, že ide o výkon štátnej služby v rámci služobného času. Žalovaný súčasne poukazuje aj na článok 15 Smernice 2003/88/ES5, ktorý umožňuje dohodnúť aj priaznivejšie podmienky, napr. v kolektívnych zmluvách. Tvrdenie žalovaného o služobnom čase podporuje aj Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre príslušníkov Hasičského a záchranného zboru na rok 2021 (ďalej len ako „Kolektívna zmluva 2021“), Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre príslušníkov Hasičského a záchranného zboru na rok 2022 (ďalej

len ako „Kolektívna zmluva 2022“) a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre príslušníkov Hasičského a záchranného zboru na rok 2023 (ďalej len ako „Kolektívna zmluva 2023“) (ďalej Kolektívna zmluva 2021, Kolektívna zmluva 2022, Kolektívna zmluva 2023 spolu len ako „Kolektívne zmluvy“), ktoré vo väzbe na citované ustanovenia zákona rozvrhuje služobný čas na vykonávanie štátnej služby a služobnú pohotovosť.

74. Explicitnejšie rozlíšenie jednotlivých častí služobného času je upravené ďalej v čl. 3 s nápisom „Podmienky výkonu štátnej služby“ ods. 3 Kolektívnej zmluvy 2021, kde sa taktiež uvádza, cit.: „Pre príslušníkov vykonávajúcich štátnu službu s nerovnomerne rozvrhnutým služobným časom je služobný čas rozvrhnutý spravidla na 17 hodín vykonávania štátnej služby a časť služobnej pohotovosti, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby v mieste vykonávania štátnej služby, v trvaní 7 hodín v jednej 24 - hodinovej zmene.“, v čl. 3 s nápisom „Podmienky výkonu štátnej služby“ ods. 3 Kolektívnej zmluvy 2022 a ďalej v čl. 3 s nápisom „Podmienky výkonu štátnej služby“ ods. 3 Kolektívnej zmluvy 2023, kde sa taktiež uvádza, cit.: „Pre príslušníkov vykonávajúcich štátnu službu s nerovnomerne rozvrhnutým služobným časom je služobný čas rozvrhnutý spravidla na 16 hodín vykonávania štátnej služby a časť služobnej pohotovosti, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby v mieste vykonávania štátnej služby, v trvaní 8 hodín v jednej 24 - hodinovej zmene.“ Vzhľadom na uvedené žalovaný má za to, že vyššie uvedené ustanovenia § 85, § 91, § 92 zákona č. 315/2001 Z. z., ako aj ustanovenia Kolektívnej zmluvy 2021 (čl. 3), Kolektívnej zmluvy 2022 (čl. 3) a Kolektívnej zmluvy 2023 (čl. 3) plne transponujú článok 2 ods. 1 Smernice 2003/88/ES.

75. Kritériá pre limity pracovného času ustanovuje článok 6 Smernice 2003/88/ES s názvom „Maximálny týždenný pracovný čas.“ Podľa článku 6 Smernice 2003/88/ES, cit.: „členské štáty prijímajú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov: a) týždenný pracovný čas bude obmedzený zákonmi, inými právnymi predpismi alebo správnymi opatreniami alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami medzi sociálnymi partnermi; b) priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.“ Podľa článku 16 písm. b) Smernice 2003/88/ES, cit.: „členské štáty môžu ustanoviť pre uplatňovanie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace.“ Podľa článku 17 ods. 3 Smernice 2003/88/ES, cit.: „V súlade s odsekom 2 tohto článku sa môžu vykonať odchýlky článkov 3, 4, 5, 8, a 16: a) v prípade činností, keď pracovisko pracovníka a jeho bydlisko sú od seba vzdialené, vrátane práce na otvorenom mori, alebo keď sú rôzne pracoviská pracovníka od seba vzdialené; b) v prípade bezpečnostných a dozorných činností, ktoré si vyžadujú trvalú prítomnosť s cieľom ochrany majetku a osôb, najmä v prípade strážnikov a dozorcov alebo bezpečnostných firiem.“ Smernica 2003/88/ES pripúšťa výnimku zo stanoveného limitu za dodržania nasledujúcich kumulatívnych podmienok:
. písomný súhlas zamestnanca s výkonom práce nad zákonom a smernicou povolený maximálny limit počtu hodín,
. zamestnávateľ vedie aktuálne záznamy o všetkých zamestnancoch, ktorí vykonávajú takúto prácu a poskytne na požiadanie informáciu o prípadoch, kedy zamestnanci dali súhlas k práci presahujúcej 48 hodín v dobe 7 dní, čo sa vypočíta ako priemer za referenčné obdobie,
. zamestnávateľ dodržiava všetky všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia zamestnancov pri práci,
. žiadnemu zamestnancovi nevznikne zo strany zamestnávateľa ujma za to, že nie je ochotný súhlasiť s vykonávaním takejto práce.

76. Podľa Smernice 2003/88/ES teda priemerný pracovný čas pre každé obdobie 7 dní nesmie prekročiť 48 hodín vrátane nadčasov, pričom týždenný pracovný čas pre každého zamestnanca musí byť ustanovený zákonom, správnym opatrením alebo kolektívnou zmluvou. Smernica 2003/88/ES tiež umožňuje ustanoviť odlišne referenčné obdobie iné ako 7 dní, čo prichádza do úvahy najmä pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase. Článok 16 Smernice 2003/88/ES stanovuje na účely uplatnenia maximálneho týždenného pracovného času referenčné obdobie na 4 mesiace. Článok 17 ods. 3 Smernice 2003/88/ES poskytuje protipožiarnym službám možnosť uplatnenia výnimky a určiť dlhšie referenčné obdobie prípadne na 6 mesiacov, alebo ak je to uvedené v Kolektívnych zmluvách, tak na celých 12 mesiacov. Podmienkou uplatnenia takéhoto iného referenčného obdobia navyše je, že príslušným pracovníkom sa poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo (vo výnimočných prípadoch), kde z objektívnych dôvodov nie je možné poskytnúť taký čas odpočinku, sa príslušným pracovníkom poskytne primeraná ochrana. Zákon č. 315/2001 Z. z. upravuje limity dĺžky služobného času tak, že pri rovnomernom služobnom čase je služobný čas príslušníka 40 hodín týždenne v zmysle

§ 85 zákona č. 315/2001 Z. z. Podľa § 91 ods. 3 zákona č. 315/2001 Z. z. možno hasičovi prikázať v kalendárnom roku službu nadčas v rozsahu najviac 300 hodín, čo je v priemere 5,7 hodín týždenne. Ako vyplýva z ustanovenia § 86 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. môže byť služobný čas hasičov rozvrhnutý aj nerovnomerne. Pri nerovnomernom rozvrhnutí však nesmie byť dĺžka riadneho služobného času v jednotlivých služobných dňoch vyššia ako 18 hodín. Celková dĺžka vykonávania štátnej služby a na ňu bezprostredne nadväzujúcej určenej služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby je najviac 24 hodín v služobnom dni podľa § 86 ods. 2 zákona č. 315/2001 Z. z. V zmysle Kolektívnej zmluvy 2021, či Kolektívnej zmluvy 2022 hasiči vykonávajúci štátnu službu s nerovnomerne rozvrhnutým služobným časom majú výkon štátnej služby v rámci 12 hodinového riadneho služobného času alebo služobný čas rozvrhnutý na 17 hodín / 16 hodín vykonávania štátnej služby a časť služobnej pohotovosti, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby v mieste vykonávania štátnej služby v trvaní 7 / 8 hodín v jednej 24 hodinovej zmene v zmysle vyššie citovaného čl. 3 ods. 3 Kolektívnej zmluvy 2021, čl. 3 ods. 3 Kolektívnej zmluvy 2022 a čl. 3 ods. 3 Kolektívnej zmluvy 2023. Žalovaný dáva do pozornosti súdu rozsudky Súdneho dvora vo veciach C-107/19 (bod 42), C-344/19 (bod 58) a C-437/05 (bod 35), v zmysle ktorých sa na spôsob odmeňovania pracovníkov za čas pracovnej pohotovosti nevzťahuje Smernica 2003/88/ES, ale relevantné ustanovenia vnútroštátneho práva.

77. Čo sa týka referenčného obdobia, tak nerovnomerne rozvrhnutý služobný čas je rozvrhnutý na obdobie 6 mesiacov podľa § 86 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. Uvedené referenčné obdobie však neodporuje tomu, aby bolo dodržané zákonné ustanovenie 40 hodín priemerného týždenného služobného času v súlade s rozvrhnutými službami. Na základe vyššie uvedeného je zrejmé, že napriek tomu, že vnútroštátne právo neupravuje explicitne maximálny priemerný týždenný služobný čas uvedený konkrétnym počtom hodín, tak ako je tomu v Smernici 2003/88/ES, zákon č. 315/2001 Z. z. a Kolektívne zmluvy dostatočne ustanovujú počty hodín služobného času hasičov, počas ktorého hasiči vykonávajú štátnu službu, ako aj rozsah hodín služby nadčas za príslušný rok. Z uvedeného vyplýva, že dotknuté právne predpisy sú transponované v článku 6 Smernice 2003/88/ES správne. Záverom žalovaný opätovne pripomína, že predpisy Európskej únie neprikazujú, aby konkrétny odsek, resp. článok smernice musel byť transponovaný iba do jedného článku, resp. odseku vnútroštátneho právneho aktu členského štátu Európskej únie. Zároveň nie je nutné, aby bol článok smernice transponovaný explicitne priamo do vnútroštátneho predpisu. Podľa žalovaného sa žalobcovi nepodarilo preukázať, že by štát neprebral Smernicu 2003/88/ES do zákona správne, preto sa mu nepodarilo ani preukázať, že by existovala údajná škoda, ktorá by bola v priamej príčinnej súvislosti s článkom 6 písm. b) Smernice 2003/88/ES.

78. Žalobca vo vyjadrení doručenom súdu dňa 11.05.2024 prostredníctvom svojho právneho zástupcu zotrval na podanej žalobe. Ďalej uviedol, že služobná pohotovosť u príslušníkov HaZZ s nerovnomerne rozvrhnutým služobným časom je rozdelená na aktívnu časť (práca nadčas) v trvaní 16 hodín a neaktívnu časť v trvaní 8 hodín. Služobná pohotovosť je určovaná na čas nočných hodín, v prípade vyhlásenia poplachu počas služobnej pohotovosti, kedy sú ako hasiči vysielaní na zásah, sa služobná pohotovosť mení na prácu nadčas. Takto sa striedajú 3 hasičské smeny, t. j. každý tretí deň každá pracovná smena odslúži 24 hod, po ktorých nasledujú 2 dni voľna. Každý príslušník tak v roku odpracuje v priemere 121,6 zmien (365 dní / 3). Služobný čas príslušníka je 40 hod týždenne. Na základe kolektívne zmluvy vyššieho stupňa pre príslušníkov hasičského a záchranného zboru pre roky 2021,2022,2023 je služobný čas príslušníka 37,5 hodín týždenne. V ďalších ustanoveniach § 86 až § 94 zákona o HaZZ vymedzuje pojmy nerovnomerné rozvrhnutie služobného času, prestávky v štátnej službe, nepretržitý odpočinok medzi služobnými dňami, dĺžka nepretržitého odpočinku v týždni, dni služobného pokoja, štátna služba nadčas, služobná pohotovosť a dovolenka. Zo žiadneho ustanovenia zákona však nevyplýva, že by služobná pohotovosť hasičov v mieste výkonu služby bola považovaná za súčasť ich služobného času a v skutočnosti sa tak čas služobnej pohotovosti nezapočítava do pracovného času príslušníka HaZZ. Naopak, ustanovenia § 97 ZoHaZZ považujú za vykonávanie štátnej služby aj čas čerpania dovolenky, plateného služobného voľna, náhradného voľna za štátnu službu nadčas a náhradného voľna za štátnu službu vo sviatok, neprítomnosti príslušníka v štátnej službe z dôvodu dočasnej neschopnosti na vykonávanie štátnej služby z dôvodu choroby alebo úrazu alebo karantény. Ak by teda žalovaný započítal do fondu pracovného času celých 24 hodín (započítavanie nočnej pohotovosti do odpracovaných hodín potvrdzuje aj rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie C-742/19), každý hasič by odpracoval ročne 2918,4 hodín. Ak vezmeme v úvahu, že každý príslušník má nárok na minimálne 14 služieb riadnej platenej dovolenky ročne (11,5 služieb dovolenka + 2,5 služby dodatková dovolenka), predstavuje táto dovolenka hodnotu 224 hodín (14 x 16hodín). Po odpočítaní dovolenky

tak predstavuje počet odslúžených hodín hodnotu 2694,4 hodín. Rok má 52,14 týždňov, čo pri počte 2694,4 odslúžených hodín s už odpočítanou dovolenkou predstavuje v referenčnom období 12 mesiacov priemerný týždenný pracovný čas 51,67 hodín. Pre porovnanie pri fonde pracovného času príslušníkov s rovnomerne rozvrhnutým služobným časom ktorý pre rok 2023 predstavoval hodnotu 1700,5 hodín predstavuje rozdiel u príslušníkov s nerovnomerne rozvrhnutým časom hodnotu 994,4 hodín.
Pre príklad uviedol výpočet na rok 2023. Rok 2023 mal 247 pracovných dní a pri 7,5 hodinovom pracovnom čase príslušníkov z rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom tvoril ich pracovný fond za celý rok 1852,5 hodín. Dovolenka podľa §93 ods.1 zákona o HaZZ je najmenej štyri týždne v kalendárnom roku. Dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov patrí príslušníkovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku alebo sa trvale stará o dieťa. Základnú výmeru dovolenky možno predĺžiť v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. Pre príklad výpočtu budeme uvádzať nižšiu mieru dovolenky t.j. 20 dní, /20 x 7,5 hodiny = 150 hodín/. Pri odpočítaní dovolenky tak tvoril fond pracovného času príslušníkov s rovnomerne rozvrhnutým služobným časom 1700,5 hodín. Podľa tabuliek reálne odpracovaných hodín ktoré poskytol sám žalovaný, predstavuje počet odpracovaných hodín v prípade žalobcu v roku 2023 hodnotu 2430,00 hodín, čo predstavuje rozdiel 729,50 hodín ktoré je možné považovať za čas a ktorý bol podľa samotného žalovaného žalobca ukrátený, nakoľko mu tento predmetný pracovný čas nikde nefiguruje a je zjavne aj v rozpore s maximálnym počtom 300 nadčasových hodín podľa § 91 ods.3 zákona 315/2001.

79. Žalobca ďalej uviedol, že reálne odpracované hodiny v tabuľkách, ktoré poskytol žalovaný sú už oslobodené od dovolenky, plateného voľna, dodatkovej dovolenky, OČR, PN, voľna za sviatok a pod. a predstavujú iba reálne odpracované hodiny ktoré príslušník strávil v práci. Podľa § 116 zákona 315/2001 ak príslušník vykonáva štátnu službu nadčas, patrí mu za každú hodinu takejto služby príslušná časť služobného platu priznaného v čase štátnej služby nadčas zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 %. V prípade žalobcu tvorila najnižšia hodinová sadzba v roku 2023 sumu 9,4758 Eur, čo v prípade zvýšenia o 30% v prípade nadčasu predstavuje sumu 12,3185 Eur. Pri počte nadčasových hodín 729,50 ktoré žalovanému vo fonde pracovného času nikde nefigurujú tak spôsobená škoda za rok 2023 predstavuje sumu najmenej 8.986,30 Eur. V roku 2022 tvoril fond pracovného času príslušníkov s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom 1875 hodín, po odpočítaní dovolenky fond predstavuje hodnotu 1725 hodín. Podľa tabuliek reálne odpracovaných hodín za rok 2022 ktoré poskytol sám žalovaný, je počet reálne odpracovaných hodín v prípade žalobcu 2338,15 hodín, čo predstavuje rozdiel 613,15 hodín. Najnižšia hodinová mzda žalobcu v roku 2022 predstavovala sumu 8,7455 Eur, čo pri zvýšení o 30% v prípade nadčasu predstavuje sumu 11,3692 Eur. Žalobca tak bol v roku 2022 ukrátený o 613,15 hodín ktoré mohol stráviť osobným voľnom a pri prepočte na vzniknutú škodu predstavujú škodu v hodnote minimálne 6.971,02 Eur. V roku 2021 tvoril fond pracovného času príslušníkov s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom 1882,5 hodín, po odpočítaní dovolenky tvoril fond 1732 hodín. Podľa tabuliek reálne odpracovaných hodín, ktoré poskytol sám žalovaný, je počet odpracovaných hodín v prípade žalobcu za rok 2021 - 2415,27 hodín, čo predstavuje rozdiel 683,27 hodín. Najnižšia hodinová mzda žalobcu v roku 2021 predstavovala sumu 8,7455 Eur, čo pri zvýšení o 30% v prípade nadčasu predstavuje sumu 11,3692 Eur. Žalobca tak bol v roku 2021 ukrátený o 683,27 hodín ktoré mohol stráviť osobným voľnom a pri prepočte na vzniknutú škodu predstavujú škodu v hodnote minimálne 7.768,23 Eur. Za trojročné obdobie tak vznikla žalobcovi preukázateľná škoda najmenej 23.725,60 Eur alebo v prípade poskytnutia náhradného voľna za nadčas ide o 84,40 služieb (2025,92 / 24= 84,40) voľna o ktoré bol žalovaný ukrátený. Podľa samotného žalovaného, žalobca v období od 1/2021 do 12/2023 odpracoval 7173,42 hodín, čo predstavuje 2025,92 nadčasových hodín, ktoré mu v dochádzke nefigurujú a neboli mu žiadnym spôsobom kompenzované (finančne a ani ako náhradné voľno) a sú v priamom rozpore s ustanovením § 91 ods. 3 ZoHaZZ ktorý určuje maximálny počet nadčasových hodín na hodín 300 za rok. Za 3 ročné obdobie (t.j. v období od 1/2021 do 12/2023) sa teda samotný žalovaný priznáva, že žalobca bol ukrátený o 2025,92 hodín ktoré odpracoval ale žalobca mu ich do dochádzky nezapočítal a počas ktorých sa mohol venovať rodine a svojmu voľnému času. Ak žalovaný trvá na svojich výpočtoch, je potrebné aby vysvetlil akým spôsobom boli žalobcovi nadčasové hodiny kompenzované a zohľadnené vo fonde pracovného času. V prípade nadčasových hodín, ktoré boli žalobcovi žalovaným kompenzované formou náhradného voľna, by mal žalovaný súdu doložiť súhlas zamestnanca s takouto formou kompenzácie, nakoľko podľa skúseností žalobcu sú takéto formy kompenzácie poskytované automaticky, bez súhlasu zamestnanca, pričom podľa § 116 ods. 2 ZoHaZZ je možné takúto formu kompenzácie poskytnúť iba v prípade ak sa príslušník s nadriadeným dohodli na poskytnutí náhradného voľna. Náhradné voľno je nadriadený povinný poskytnúť najneskôr do 60 dní od skončenia tejto služby. Podľa výplatných pások žalobcu, bola v období 1/2021 do 12/2023

započítaných iba 24,27 nadčasových hodín (pozn. Vo výplatných páskach je nadčas označený ako „ZáMz za nadčas“), pričom 16,97 hodín tvoril nadčas pri prerušení nočnej pohotovosti z dôvodu výjazdu a nie nadčas vzniknutý prekročením pracovného času.

80. Žalobca sa žalovanou sumou domáha výlučne náhrady za ujmu, ktorá mu bola spôsobená nesprávnou transpozíciou smernice do systému slovenského práva, ujmu ktorá mu bola spôsobená nedodržiavaním práva na odpočinok a z toho vyplývajúce následky či už zdravotné, sociálne a rodinné nevynímajúc. Žalobca pracuje na pozícii hasič-záchranár v čate „B“ na OR HaZZ vo S.G. G.. Výkon služby hasičov je rozdelený na 16 hodín výkonu služby a 8 hodín pohotovosti na pracovisku, ktorá mu ku dnešnému dňu nie je započítavaná do fondu pracovného času. Reálne tak v práci strávi 24 hodín po ktorých nasledujú 2 dni voľna a potom nasleduje ďalšia služba. V práci aj počas nočnej pohotovosti musí dodržiavať ustrojenie a musí byť pripravený vykonať výjazd do 1 minúty. Na izbe o rozmeroch cca 5x3,5 m trávi pohotovosť s ďalšími 3 príslušníkmi, preto určite nemôžeme považovať nočnú pohotovosť za oddych a rozhodne nemôže so svojim voľným časom nakladať ľubovoľným spôsobom nakoľko musí byť ustrojený a pripravený vykonať výjazd do 1. minúty od vyhlásenia poplachu. Po vyčerpávajúcej 24-hodinovej službe je žalobca úplne vyčerpaný. Nie je ničím neobvyklým, že strávi v práci nepretržite 30 a viac hodín. Tieto 24-hodinové služby majú veľký vplyv aj na jeho rodinný život. Je veľmi ťažké nájsť rovnováhu medzi prácou a rodinou, keď strávi tak veľa času v práci. Tento pracovný rozvrh vážne ovplyvňuje žalobcov rodinný život, pretože nemá dostatok času na to, aby sa venoval svojej rodine tak, ako by si prial. Všetky tieto faktory majú tiež výrazný vplyv na jeho manželský život. Žalobca nemal dosť času na to, aby sa venoval svojej manželke, a to viedlo k ich rozvodu. Potom žil so svojím synom a matkou v spoločnej domácnosti. Kvôli tomu, že v práci strávil celých 24 hodín, nemohol sa dostatočne venovať výchove svojho syna, čo negatívne ovplyvnilo ich vzťah. Nakoniec sa syn odsťahoval a začal žiť s matkou. Ďalšou komplikáciou v žalobcovom živote, spôsobenou dlhým pracovným časom, bolo závažné zdravotné ochorenie jeho matky, ktoré si vyžadovalo veľa starostlivosti. V čase jeho služby musel zabezpečiť starostlivosť o ňu inou osobou až do jej úmrtia v roku 2023. Všetky tieto problémy spôsobujú žalobcovi únavu, stres a nervozitu, čo mu bráni sústrediť sa na svoju prácu. Je veľmi dôležité, aby bol stopercentne sústredený, a v tom mu práve tieto problémy bránia. V minulosti sa žalobca venoval rôznym voľnočasovým aktivitám, ako je turistika, hubárčenie, navštevovanie kultúrnych, športových podujatí a prácam v záhrade ale kvôli neustálej únave a nedostatku voľného času musel od nich výrazne upustiť.

81. Žalovaný sa vo výpočte snaží účelovo znížiť výpočet priemerného týždenného času v referenčnom období 6 mesiacov. Ide o výpočet ktorý sa nezakladá na skutočnosti. V predmetnom rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie C-742/19 sa v bodoch 93, 94, 95 sa jasne píše, cit. „ Bod 93 rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie C-742/19“ „V prospech týchto úvodných spresnení treba v prvom rade pripomenúť, že pod pojem „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88 patrí celé obdobie strážnej služby, počas ktorého majú obmedzenia uložené pracovníkovi takú povahu, že objektívne a veľmi významne ovplyvňujú jeho možnosť počas týchto období slobodne využiť čas, počas ktorého sa jeho pracovná činnosť nevyžaduje, a venovať tento čas svojim vlastným záujmom. Naopak, ak obmedzenia uložené pracovníkovi v rámci vymedzeného času strážnej služby nedosiahnu taký stupeň intenzity a umožňujú mu slobodne nakladať so svojím časom a venovať sa svojim vlastným záujmom bez väčších prekážok, „pracovný čas“ na účely uplatnenia tejto smernice predstavuje len čas súvisiaci s výkonom pracovnej činnosti, ktorá sa prípadne počas takej doby skutočne odpracuje [rozsudok z 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, EU:C:2021:182, body 37 a 38 a citovaná judikatúra].“ Bod 94. rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie C-742/19: „Pokiaľ ide o doby strážnej služby vykonávané na pracoviskách, ktoré sa tak ako v prejednávanej veci obvykle nenachádzajú v mieste bydliska pracovníka, rozhodujúcim faktorom na prijatie záveru, že charakteristické znaky pojmu „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88 sú prítomné, je skutočnosť, že pracovník je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu na tomto mieste k dispozícii, aby mohol na pokyn svojho zamestnávateľa okamžite vykonávať svoju prácu, aj vtedy, ak toto miesto nie je miestom, kde obvykle vykonáva svoju prácu. Vzhľadom na to, že počas tohto obdobia strážnej služby musí pracovník zostať vzdialený od svojho sociálneho a rodinného prostredia a má obmedzenú voľnosť pri nakladaní s časom, počas ktorého sa jeho pracovné služby nevyžadujú, musí byť celé toto obdobie považované za „pracovný čas“ v zmysle tejto smernice, nezávisle od výkonu práce, ktorú pracovník skutočne vykonal počas uvedeného obdobia [rozsudok z 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, EU:C:2021:182, body 33 až 35 a citovaná judikatúra].“ Bod 95 rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie C-742/19 „Z vyššie

uvedeného vyplýva, že za predpokladu, že sa na ňu uplatňuje smernica 2003/88, sa doba strážnej služby uložená príslušníkovi ozbrojených síl, z ktorej vyplýva jeho nepretržitá prítomnosť na pracovisku, musí považovať za pracovný čas v zmysle článku 2 bodu 1 tejto smernice, ak sa toto miesto výkonu práce nezhoduje s jeho bydliskom.“

82. Nakoľko príslušník HaZZ nemôže počas nočnej pohotovosti svojvoľne nakladať so svojim voľným časom, musí sa zdržiavať v priestoroch stanice a musí byť schopný vykonať výjazd do 1. minúty od vyhlásenia výjazdu, musí sa tento čas podľa rozsudku Súdneho dvora Európskej únie C-742/19 považovať za pracovný čas, čo žalovaný do dnešného dňa neurobil a čas nočnej pohotovosti ku dnešnému dňu nezapočítava do fondu pracovného času. Žalovaný ďalej uvádza, že žalobca mylne vychádza z fondu pracovného času ktorý slúži údajne iba na výpočet mzdy. Mzdy sú v HaZZ tvorené z tabuľkových platov a nie na základe odpracovaných hodín, takže tieto tvrdenia sa nezakladajú znova na pravde. Naopak, ako už bolo vyššie spomenuté, aj samotný ZoHaZZ jasne píše, ktoré aspekty vykonávania štátnej služby sa považujú za služobný čas (nakoľko zamestnanec vykonáva službu v služobnom pomere a nie v pracovnom pomere, ide o služobný čas ktorý je synonymom pracovného času) o čom svedčí aj plán služieb, ktorý na konci mesiaca preukázateľne píše, že „odpracované hodiny“. Podľa tohto plánu služieb, žalobca ku dnešnému dňu stále vypočítava odslúžený počet hodín, pričom nočnú pohotovosť do tohto fondu nezapočítava. V prílohe vyjadrenia žalovaného s názvom “Výpočet priemerného týždenného služobného času v sledovaných referenčných obdobiach“ sa snaží žalovaný manipulatívne znížiť výpočet priemerného týždenného času. Jednak je takýto výpočet v priamom rozpore so zákonom 315/2001 Z.z., ktorý čas dovolenky, plateného voľna a voľna za sviatok považuje za vykonávanie štátnej služby, ale ku tomu všetkému aj mylne vypočítaný a umelo znižuje priemerný pracovný čas žalobcu. Ak sa žalovaný snaží preukázať, že pod pojem „dovolenka“ ktorý sa podľa smernice 2003/88/ES článku 16 písmena B správa pri výpočte neutrálne alebo sa nezapočítava možno zahrnúť aj všetky ostatné voľná, prečo tieto voľná neodpočítal z počtu dní ktoré možno použiť na výpočet v predmetnom referenčnom období. Zároveň v prípade rekondičného pobytu účelovo započítava iba pracovné dni. Príslušník pri nariadenom rekondičnom pobyte nemôže ani počas víkendu opustiť zariadenie a musí vykonávať prácu podľa pokynov zamestnávateľa, preto musí byť tento čas považovaný za „odpracovaný čas“ čo v prípade rekondičného pobytu predstavuje výkon služby na 7,5 hodiny denne po dobu 14 dní. V tabuľke žalovaný vypočítal, že priemerný počet skutočne odslúžených hodín predstavoval priemer 48,08 hodín za týždeň. Zo započítaných dní však odpočítal iba dovolenku, nie ostatné voľná, ktoré iba neutralizoval ale už ich neodpočítal z počtu započítaných dní, čím sa snažil viditeľne skresliť výpočet.

83. V pláne služieb u žalobcu sa objavujú aj určité ďalšie anomálie. Napr. v dátume 6.2.2021, 9.6.2021 a 15.6.2021 by za normálnych okolností žalobca pracoval, no žalovanému bolo na jeho službu naplánované služobné voľno, ktoré sa však v pláne služieb tvári „neviditeľne“ ako bežný deň voľna a žalovaný ho pri svojom výpočte účelovo neodpočítal z počtu započítaných dní v sledovanom referenčnom období, pričom sám žalovaný podľa svojich vyjadrení považuje na účel výpočtu priemerného týždenného pracovného času v zmysle smernice 2003/88/ES všetky poskytnuté druhy voľna rovnocenné dovolenke. V skutočnosti ide o voľno ktorým žalovaný „nuluje“ prekročený fond pracovného času u žalobcu za čas ktorý vznikol žalobcovi účasťou na školeniach a pod. Rovnaké voľno bolo nariadené aj v termínoch 21.11.2021, 09.12.2021, 12.11.2022, 15.11.2022, 29.10.2023, 10.11.2023, 04.12.2023. Ak žalobca považuje, že voľno je podľa ES pri výpočte referenčného obdobia rovnocenné dovolenke alebo dočasnej pracovnej neschopnosti, mal by do nezapočítaných dní „započítať“ aj všetky ostatné druhy voľna. Ak by ich žalovaný započítal, zistil by, že počet skutočne odpracovaných hodín v tomto sledovanom referenčnom období predstavuje hodnotu 1210,15 hodín a počet započítaných dní 170 predstavuje 24,28 týždňov. Pri tomto výpočte priemerný týždenný pracovný čas za sledované referenčné obdobie predstavuje 49,84 hodín. Žalovaný ku dnešnému dňu vypočítava týždenný pracovný čas príslušníkov HaZZ výlučne na základe fondu pracovného času, nie podľa takýchto výpočtov ktoré sú podľa nášho názoru v rozpore so samotným ZoHaZZ. Ak žalovaný uvádza, že ES je implementovaná správne tak podľa čl. 6 písmeno A. smernice 2003/88/ES ktorá píše, cit. „ týždenný pracovný čas bude obmedzený zákonmi, inými právnymi predpismi alebo správnymi opatreniami alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami medzi sociálnymi partnermi“ je na základe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre príslušníkov hasičského a záchranného zboru určený týždenný služobný čas 37,5 hodín. Zároveň oponujeme, že pri výpočte referenčného obdobia podľa čl. 16 písm. b je možné pod termín „Doby platenej ročnej dovolenky“ započítavať ostatné druhy voľna, nakoľko smernica hovorí výlučne o dobe platenej ročnej dovolenky a dobe pracovnej neschopnosti. Žalovaný vo vyjadrení píše „Smernica v

článku 16 písm. b) in fine uvádza: „...Doby platenej ročnej dovolenky priznané v súlade s článkom 7 a doby pracovnej neschopnosti sa nezahŕňajú alebo sú pri výpočte priemeru neutrálne...“. Výpočet nezohľadňuje práceneschopnosti ani ďalšie neprítomnosti (napríklad karanténa z dôvodu ochrany verejného zdravia a pod., zaokrúhlené v prospech žalobcu). Vo vyššie uvedenom výpočte je možné ďalej zohľadniť aj dni služobného voľna poskytnuté na základe kolektívnej zmluvy (napr. čl. 4 ods. 14 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre príslušníkov Hasičského a záchranného zboru na rok 2021 - uplatňuje sa v období január - jún príslušného kalendárneho roka, a teda spôsobuje zlepšenie výpočtu v týchto referenčných obdobiach), čoho dôsledkom je konštatovanie o vhodnosti transpozície Smernice vzhľadom na dodržiavanie práv žalobcu v zmysle žaloby. „Žalovaný sa touto vlastnou interpretáciou smernice snaží navodiť dojem, že pojem „dovolenka“ je totožný so všetkými ostatnými poskytovanými druhmi voľna (napr. „služobné voľno platené“, voľno za sviatok a pod.) a v rámci výpočtu priemerného týždenného pracovného času sa ho snaží zahrnúť pod pojem „čas odpočinku“, čím sa vizuále snaží znížiť výpočet priemerného týždenného pracovného času v referenčnom období 6 mesiacov pričom sám žalovaný tento čas považuje za čas pracovný, o čom svedčí jednak dochádzkový systém SAP ako aj jeho započítavanie do fondu pracovného času ako aj samotný ZoHaZZ v § 97. S výnimkou dovolenky, môže byť príslušníkovi počas všetkých ostatných druhov „voľna“ nariadená služobná pohotovosť a musí byť na základe §92 ZoHaZZ pripravený nastúpiť do zamestnania. Podľa článku 2 ods. 1 Smernice 2003/88/ES, cit.: „Na účely tejto smernice platia tieto definície: „pracovný čas“ je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou“ a za "čas odpočinku" je pre potreby smernice považovaný akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom. Preto ak na jednej strane sám žalovaný podľa vlastnej legislatívy považuje čas plateného voľna alebo voľna za sviatok za čas vykonávania štátnej služby, nemôže ho na strane druhej považovať za čas odpočinku nakoľko príslušník počas tohto času musí byť podľa §92 ZoHaZZ pripravený nastúpiť v prípade potreby na výkon služby. Podľa vyššie uvedeného aj samotný zákon 315/20021 o HaZZ považuje dovolenku ako aj všetky ostatné druhy voľna za vykonávanie štátnej služby o čom svedčí aj ich doterajšie započítavanie do fondu pracovného času. Ďalší rozdiel medzi „dovolenkou“ a ostatnými druhmi voľna je uvedený v §92 (Služobná pohotovosť v štátnej službe príslušníkov) kde sa v ods. 2 píše „ Na zabezpečenie nevyhnutných úloh môže služobný úrad v odôvodnených prípadoch nariadiť príslušníkovi služobnú pohotovosť mimo rozvrhnutia služobného času v mieste vykonávania štátnej služby, v mieste pobytu alebo na inom dohodnutom mieste, s možnosťou použitia mobilných prostriedkov spojenia. V ods. 3 píše „ Služobnú pohotovosť v štátnej službe nemožno príslušníkovi nariadiť počas dovolenky.“ A v ods. 5 " Príslušník, ktorý vykonáva služobnú činnosť spojenú s ochranou záujmov štátu, plní osobitné úlohy na zabezpečenie potrebnej pohotovosti zboru, je povinný z dôvodu svojho zaradenia do plánu uvádzania stupňov pohotovosti hlásiť svojmu nadriadenému miesto pobytu v čase mimo štátnej služby a byť pripravený dostaviť sa na určený signál v určenom čase na určené miesto na plnenie úloh. Odvolanie proti personálnemu rozkazu o zaradení do plánu vyrozumenia a zvozu alebo o vyradení z plánu vyrozumenia a zvozu nemá odkladný účinok. Z vyššie uvedených častí zákona 315/2001 jasne vyplýva, že s výnimkou dovolenky, môže byť počas každého iného druhu voľna príslušníkovi nariadená služobná pohotovosť, musí voľno prerušiť a musí byť pripravený nastúpiť v prípade potreby do zamestnania a tým pádom plní pokyny zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou. Preto tento druh „voľna“ nemožno v žiadnom prípade považovať za „čas odpočinku“ a dokonca aj samotný zákon 315/2011 o HaZZ považuje tento čas za „služobný čas“, t.j. pracovný čas. Napr. „voľno za sviatok“ predstavuje kompenzáciu vo forme voľna ktoré príslušníkovi vzniká za službu cez sviatok, nakoľko takáto služba nie je nijako inač finančne kompenzovaná. Platené voľno zase vzniká ako kompenzácia nadčasových hodín alebo hodín mimo plánu služieb.

84. Žalovaný vo vyjadrení v bode 4 píše nasledovné: Žalobca pri výpočte porušenia smernice 2003/88/ES vychádza z fondu pracovného času, ktorý sa využíva pre naplnenie plánovaných hodín tak, aby z neho bolo možné vypočítať mzdu. Nejde o správny ukazovateľ skutočne odpracovaných hodín, nakoľko v zmysle zákona o HaZZ sa do služobného času započítava aj čerpanie všetkej dovolenky, čas plateného služobného voľna, či čas náhradného voľna za službu nadčas a službu vo sviatok. Z uvedeného dôvodu nemožno zamieňať pojmy „pracovný čas“ v zmysle čl. 2 ods. 1 smernice 2003/88/ES a pojem „služobný čas“ v zmysle § 85 ods. 1 zákona o aZZ. Ide o nezameniteľné pojmy, ktoré každý má inú funkciu. Zatiaľ čo pracovný čas podľa smernice započítava iba čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosť v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou; tak služobný čas započítava výkon štátnej služby, do ktorého sa v zmysle § 97 ods. 1 zákona o HaZZ započítava aj čas dovolenky a rôznych druhov voľna, ktoré v zmysle smernice 2003/88/

ES spadajú pod čas odpočinku podľa čl. 2 ods. 2. Je zrejmé, že ide o 2 rozdielne pojmy, ktoré žalobca mylne a účelne zamieňa, aby sa mohol bezdôvodne obohatiť na úkor príslušníkov HaZZ, u ktorých bol čl. 6 smernice 2003/88/ES skutočne porušený, čo u žalobcu nebol. Pojem služobný čas a pracovný čas sú pojmy úplne identické. Nakoľko príslušník HaZZ nevykonáva prácu v pracovnom pomere ale v pomere služobnom vychádza z logiky veci, že jeho pracovný čas sa neoznačuje pojmom“ pracovný čas“ ale „služobný čas“ o čom svedčí aj §85 ods.1 zákon 315/2001 „ Služobný čas príslušníka je časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu“. Samotný žalovaný do fondu pracovného času ku dnešnému dňu stále započítava aj čas dovolenky, voľná ako aj čas dočasnej pracovnej neschopnosti a nezapočítava pohotovosť na pracovisku o čom svedčí aj plán služieb ktorý v prílohe poskytol samotný žalovaný, kde sa v dochádzkovom systéme SAP píše v každom mesiaci pod pojmom „ odpracované hodiny“ sumár všetkých hodín vrátane voľna, dovolenky, PN, OČR a pod. Počet odpracovaných hodín v mesiaci január na základe dochádzkového systému SAP bez započítania nočnej pohotovosti = 187 h, pohotovosť na pracovisku = 56 h , spolu = 243 hodín, , nie 192 hodín ako uvádza žalovaný v prílohe. Január mal 4,3 týždňa t.j. priemerný týždenný pracovný čas za január 56,51 hodín.

85. Žalovaný vo vyjadrení doručenom súdu dňa 05.06.2024 zotrval na svojom vyjadrení. Ďalej uviedol, že žalobca v časti 2 repliky poukazuje na bod 93. rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie C-742/19, cit.: „V prospech týchto úvodných spresnení treba v prvom rade pripomenúť, že pod pojem „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88 patrí celé obdobie strážnej služby, počas ktorého majú obmedzenia uložené pracovníkovi takú povahu, že objektívne a veľmi významne ovplyvňujú jeho možnosť počas týchto období slobodne využiť čas, počas ktorého sa jeho pracovná činnosť nevyžaduje, a venovať tento čas svojim vlastným záujmom.“. Je celkom zjavné, že dni nepretržitého odpočinku (DNO), dodatkovej dovolenky (DOD), sprevádzania rodinného príslušníka do lekárskeho zariadenia (SRP), riadnej dovolenky (DOV), voľna za sviatok (VS), dovolenky vo sviatok bez odpočtu (DOS), náhradného voľna (NV), práceneschopnosti z dôvodu ochorenia počas COVID-19 (PNK), návštevy lekára (LEK), práceneschopnosti (PN), voľna z kolektívnej zmluvy (SVP) či voľna v čase mimoriadnej situácie nákazy COVID-19 (SVK) nemožno subsumovať pod pracovný čas, nakoľko nie sú objektívne spôsobilé významne ovplyvniť obdobie voľného času, keďže počas týchto dní žalobca slobodne využíva svoj čas podľa buď vlastného uváženia alebo v hraniciach prekážok na svojej strane.

86. Je zároveň irelevantné, že § 97 zákona č. 315/2001 Z. z. posudzuje tieto dni ako služobný čas. Žalobca znovu účelne a veľmi mylne zamieňa pojem „posudzovať“ s pojmom „byť“, nakoľko predmetné dni voľna aj v zmysle článku 2 Smernice 2003/88/ES a aj v zmysle spomínanej judikatúry Súdneho dvora spadajú pod čas odpočinku. Zákon č. 315/2001 Z. z. predmetné dni posudzuje ako služobný čas z dôvodu, že sa takýto čas započítava na účely výpočtu mzdy, ako aj plnenia fondu pracovného času. Avšak, Smernica 2003/88/ES, ako aj Súdny dvor EÚ takýto čas jasne a explicitne započítava do času odpočinku, čo potvrdzuje aj ustanovenie článku 16 písm. b) Smernice, ktoré neutralizuje dni riadnej dovolenky v rozsahu 4 týždňov a všetky dni práceneschopnosti. Žalobca zároveň celkom zjavne neporozumel výpočtom žalovaného, ako ani článku 16 písm. b) Smernice 2003/88/ES, nakoľko údajne žalovaný neutralizuje všetky dni voľna okrem dovolenky, ktorú len odpočítava. Žalovaný preto bližšie uvádza, že sa pridržiava ustanovení Smernice 2003/88/ES, ktorá vyžaduje od členských štátov neutralizovať 4 týždne riadnej dovolenky a všetky dni práceneschopnosti. Ako už bolo spomenuté vo vyjadrení k žalobe, pojem „neutralizácia“ znamená, že sa takýto deň vymaže z referenčného obdobia, ako keby neexistoval. To zamedzuje zamestnávateľovi, aby kompenzoval prácu pracovníkov v predmetný deň odpočinku, kedy nevykonáva žiadnu prácu. Zo samotnej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že zamestnávateľ nemôže kompenzovať prácu počas predmetných dní v článku 16 písm. b) Smernice. Z uvedeného dôvodu žalovaný nezapočítava, teda neutralizuje všetky dni riadnej dovolenky ako aj všetky dni práceneschopnosti a všeobecného občianskeho záujmu. Ide o extenzívny výklad ustanovenia článku 16 písm. b) Smernice 2003/88/ES v prospech žalobcu.

87. K ostatným dňom voľna žalovaný znovu uvádza, že sa jedná o čas odpočinku, ktorý Smernica 2003/88/ES v žiadnom prípade nezapočítava do pracovného času a preto nemožno započítavať akékoľvek hodiny do pracovného času počas dní odpočinku a to aj napriek tomu, že § 97 zákona č. 315/2001 Z. z. posudzuje takéto dni ako súčasť služobného času. Zákon tak musí urobiť, nakoľko ide o platené voľná a preto na účely výpočtu mzdy musia figurovať v systéme SAP. Zároveň žalovaný uvádza, že takéto dni ani nemožno neutralizovať, nakoľko by sa vytvorila absurdná situácia, že čím viac dní voľna na oddych a regeneráciu by žalobca dostal a využil, tak tým viac by mu bolo paradoxne zasiahnuté do práva na oddych a regeneráciu, čo prezumoval aj samotný zákonodarca a prostredníctvom neutralizácie

štyroch týždňov riadnej dovolenky a všetkých dní práceneschopnosti rozšíril ochranu pracovníkov, avšak nie absolútne, nakoľko by išlo o nelogický extenzívny výklad, ktorý by zasahoval do práv zamestnávateľov.
Žalobca ďalej uvádza, cit.: „Mzdy sú v HaZZ tvorené z tabuľkových platov a nie na základe odpracovaných hodín, takže tieto tvrdenia sa nezakladajú znova na pravde.“. Žalovaný k predmetným tvrdeniam uvádza, že žalobca zavádza súd. Výplatné pásky sú tvorené zo systému SAP, v ktorom musí byť zapísaná každá časť mzdy, aby sa z neho mohla vytvoriť kvalifikovaná výplatná páska, ktorá prihliada na všetky rôzne druhy príplatkov a výšky odmien za určité dni. „Tabuľka miezd“ príslušníkov HaZZ, resp. platová trieda príslušníkov Hasičského a záchranného zboru, je len jednou z viacerých zložiek mzdy. V systéme SAP sa evidujú aj nadčasy, dni sviatkov, rôzne druhy príplatkov, či iné osobitosti každého rozvrhu práce príslušníka HaZZ. (viď. Prehľad plánu služieb žalobcu). Je preto nevyhnutné, aby boli v predmetnom systéme započítané všetky dni, počas ktorých patrí žalobcovi mzda, inak by takýto deň nebol zohľadnený na výplatnej páske.

88. Žalovaný čas rekondičného pobytu započítava do prepočtov, ako odpracované hodiny v rozsahu 7,5 hodín. Zároveň žalovaný poukazuje na skutočnosť, že od roku 2023 môže žalobca vykonávať rekondičné pobyty vo forme aktívneho odpočinku doma a teda môže rozhodovať o svojom voľnom čase úplne slobodne. Žalobca ďalej uvádza, cit.: „Zároveň oponujeme, že pri výpočte referenčného obdobia podľa čl. 16 písm. b) je možné pod termín „Doby platenej ročnej dovolenky“ započítavať ostatné druhy voľna, nakoľko smernica hovorí výlučne o doby platenej ročnej dovolenky a dobe pracovnej neschopnosti.“. Žalovaný s predmetným tvrdením žalobcu súhlasí a preto predmetné dni neneutralizuje a ponecháva ich v referenčnom období. Avšak, s poukazom na článok 2 a spomenutú judikatúru Súdneho dvora EÚ samotným žalobcom, má žalovaný za to, že ide o čas odpočinku, čo je nesporné a preto takýto čas nemožno započítavať do „odpracovaných hodín“. Žalobca ďalej poukazuje na totožnosť pojmov „pracovný čas“ a „služobný čas“. Žalovaný vo svojom vyjadrení na rozdielnosť ich funkcie. Zatiaľ, čo pracovný čas podľa Smernice 2003/88/ES započítava len skutočne odpracované hodiny, tak do služobného času sa zarátava na účely výpočtu fondu pracovného času a tvorbu výplatných pások aj čas podľa § 97 zákona č. 315/2001 Z. z., kedy ide o čas odpočinku a teda takýto čas nemožno použiť na výpočet priemerného týždenného pracovného času.

89. Z výsluchu žalobcu na pojednávaní konanom dňa 10.09.2024 vyplynulo, že do zboru nastúpil v roku 2008. Najskôr bol denným hasičom ale v roku 2012 potom prešiel na 24 - hodinový systém. V roku 2012 bol operačným dôstojníkom a v roku 2016 bol zaradený do výjazdu ako hasič - záchranár. Fungujú v režime 24 hodinovej služby, 16 hodín majú výkon služby a 8 hodín majú nočnú pohotovosť. Počas týchto 16-tich hodín majú rozpis, čo majú robiť, aké činnosti vykonávať. Majú tam školenie, je tam aj prestávka na stravu, sú tam tiež doobeda rôzne výcviky na techniku a priestor na zdokonalenie svojej vlastnej fyzickej kondície. Minimálny stav na zmene je 7, maximálny počet je 10 ľudí na zmene. Akonáhle je vyhlásený poplach, všetky činnosti sa stopnú. Ide sa na výjazd, či je to deň alebo noc. Počas tej nočnej pohotovosti od 22 hodiny do rána do 6-tej majú odpočinkový režim, voľný režim. Aj tak stále platí, že v prípade vyhlásenia poplachu, do minúty musia vyjsť vonku. Končia ráno o 7-mej a nová zmena začína ráno o 7-mej. Človek by si mal nasledujúci deň potom oddýchnuť, čo je prirodzené, pretože človek je vyčerpaný, takže tým pádom potom už ten čas na svoje koníčky alebo nejaké rodinné aktivity je už potom potláčaný, keďže človek musí po tej službe aj oddychovať. Počas nočnej pohotovosti sú štyria umiestnení na izbe, kde sa musia nejakým spôsobom tolerovať, niekto môže aj chrápať. Niekedy sú situácie, že sa človek potom v podstate v dôsledku takýchto momentov nevyspí ako by potreboval, takže potom ten nasledujúci deň je potom taký rozbitý. V roku 2018 sa rozviedol. Keď sa rozviedol, tak býval v rodinnom dome spolu s matkou a so synom. Matka bývala na prízemí domu. Keďže on bol 24- hodín v službe, tak syn bol doma nestrážený, hoci už bol dospelý. Boli také situácie, že prišli ku nemu kamaráti a do noci oslavovali, na druhý deň sa od mamy dozvedel, že nemohla spať, mala depresie a potom chodil s ňou aj ku psychiatričke v dôsledku tohto. Medzi ním a synom v dôsledku tohto vznikali rôzne konflikty. Snažil sa ho dať do poriadku ale ten vzťah sa tam už potom naštrbil. Syn si potom našiel priateľku, ku ktorej sa odsťahoval a on naďalej ostal bývať s matkou, ktorá už medzi časom nežije. Má priateľov, tých je zopár. Občas sa s nimi stretne ale čo sa týka nejakých veľkých akcií alebo nejakej turistiky, koníčkov, tak to neprichádza do úvahy. Je pravdou, že na školenia chodievajú pravidelne každý rok do Žiliny a to mimo služby. Majú potom tiež rôzne školenia ohľadne techniky, ohľadne prvej pomoci. Stávajú sa prípady, že po službe, kedy by mali mať oddych, tak sa ide na to školenie, lebo je to dané, idú tam viacerí. Napríklad aj teraz bola situácia, kedy boli na oslavách SNP v Banskej Bystrici. Do zamestnania na O. G. prišli o 5-tej ráno a vrátili sa na stanicu v noci 1.20 nasledujúceho dňa. Ráno už potom mali na

7- mu službu 24 - hodinovú. Ako hasiči chodia pravidelne na preventívne zdravotné prehliadky, čiže z týchto vie, že sa mu zvýšil krvný tlak a doktor mu predpísal na zvýšený tlak lieky. Iné zdravotné problémy nemá, akurát môže spomenúť niečo nemeratelné, čo je v podstate tá jeho ujma, že nemá ten kontakt s rodinou, hlavne so synom taký, aký má byť. Čakali, že príde nejaká náprava z vrchu, že sa to nejakým spôsobom celé toto zosúladí. On je aj v odboroch, komunikujú aj s odborármi v tomto smere, čakal, že sa odborári toho chytia a niečo sa bude diať, že ministerstvo a odborári nejaké riešenie nájdu. Toto nie je stav rok ale niekoľko rokov dozadu. Určite by sa viacej venoval svojim koníčkom, rodine, človek by si ten svoj voľný čas lepšie mohol zadeliť a užíval by si život aj vzhľadom na ten svoj vek, ktorý má. V žalovanom období nevykonával žiadnu zárobkovú ani podnikateľskú činnosť.

90. Na pojednávaní právny zástupca žalobcu a poverená zástupkyňa žalovaného zotrvali na svojich doterajších vyjadreniach.

91. Súd vo veci vyhlásil rozsudok na pojednávaní konanom dňa 04.10.2024.

92. Súd vykonal dokazovanie žalobou, vyjadreniami sporových strán, výsluchom žalobcu, výplatnými páskami žalobcu za obdobie január 2021 - december 2023, tabuľkami výpočtu pracovného času žalobcu, plachtami služieb za žalované obdobie, prehľadom plánu pre žalované obdobie, výpočtom priemerného týždenného pracovného času vypracovaného žalovaným. Z vykonaného dokazovania súd zistil tento skutkový stav:

93. Žalobca je príslušníkom Hasičského a záchranného zboru (ďalej aj „HaZZ“), pričom štátnu službu vykonáva v služobnom pomere v služobnej hodnosti nadporučík, vo funkcii hasič - záchranár, v zmene C na hasičskej stanici A. XXX/XX, O. G.Ň., ktorá patrí do územného obvodu okresného riaditeľstva HaZZ S. G.Í.. Pracovný pomer žalobcovi vznikol uzavretím pracovnej zmluvy s nástupom dňa X.XX.XXXX.

94. V období január 2021 - december 2021 fond pracovného času a služobná pohotovosť predstavovali: Za 12 mesiacov t. j. 365 dní pri naplánovanej 24 hodinovej službe na každý tretí deň by v tomto období každý hasič mal odpracovať 121,67 zmenových služieb (365 dní : 3 zmeny), čo predstavuje celkovo 2.920,08 odpracovaných hodín za uvedené obdobie (121,67 zmenových služieb x 24 hodín). Priemerný počet týždňov za obdobie 12 mesiacov predstavuje 52,14 týždňov (365 dní : 7 dní). Pri počte odpracovaných hodín 2.920,08 a priemernom počte týždňov 52,14 v tomto období, tak priemerný týždenný pracovný čas hasiča na pracovisku pri existujúcom spôsobe rozvrhu služobných zmien predstavuje v priemere 56 hodín (2.920,08 hodín : 52,14 týždňov).

V žalobcovom prípade za obdobie január 2021 až december 2021 predstavuje:
- fond pracovného času 1983,60 hodín;
- určená služobná pohotovosť v zmysle § 92 ods. 1 ZoHaZZ v rozsahu 665,23 hodín;

Na uvedené časové obdobie roku 2021 pripadá v priemere 52,14 pracovných týždňov, čo potom v žalobcovom prípade znamená, že za uvedený časový úsek roku 2021 dosiahol jeho priemerný týždenný pracovný čas 48,94 hodín (2648,83 hodín : 52,14 týždňov). V období január 2021 až december 2021 podľa § 92 ods. 1 ZoHaZZ odpracoval žalobca 637,23 hodín 15%-nej určenej služobnej pohotovosti, za ktorú mu prináležala odmena v rozsahu 15% z príslušnej časti služobného platu za každú hodinu a 28 hodín 30%-nej určenej služobnej pohotovosti v čase pracovného pokoja, za ktorú mu prináležala odmena v rozsahu 30% z príslušnej časti služobného platu za každú hodinu.

95. V období január 2022 - december 2022 Fond pracovného času a služobná pohotovosť predstavovali: Za 12 mesiacov t. j. 365 dní pri naplánovanej 24 hodinovej službe na každý tretí deň by v tomto období každý hasič mal odpracovať 121,67 zmenových služieb (365 dní : 3 zmeny), čo predstavuje celkovo 2.920,08 odpracovaných hodín za uvedené obdobie (121,67 zmenových služieb x 24 hodín). Priemerný počet týždňov za obdobie 12 mesiacov predstavuje 52,14 týždňov (365 dní : 7 dní). Pri počte odpracovaných hodín 2.920,08 a priemernom počte týždňov 52,14 v tomto období, tak priemerný týždenný pracovný čas hasiča na pracovisku pri existujúcom spôsobe rozvrhu služobných zmien predstavuje v priemere 56 hodín (2.920,08 hodín : 52,14 týždňov).
V žalobcovom prípade za obdobie január 2022 až december 2022 predstavuje:
- fond pracovného času 1958 hodín;
- určená služobná pohotovosť v zmysle § 92 ods. 1 ZoHaZZ v rozsahu 755,14 hodín;

Na uvedené časové obdobie roku 2022 pripadá v priemere 52,14 pracovných týždňov, čo potom v žalobcovom prípade znamená, že za uvedený časový úsek roku 2022 dosiahol jeho priemerný týždenný pracovný čas 52,03 hodín (2713,14 hodín : 52,14 týždňov). V období január 2022 až december 2022 podľa § 92 ods. 1 ZoHaZZ odpracoval žalobca 747,64 hodín 15%-nej určenej služobnej pohotovosti, za ktorú mu prináležala odmena v rozsahu 15% z príslušnej časti služobného platu za každú hodinu a 7,5 hodín 30%-nej určenej služobnej pohotovosti v čase pracovného pokoja, za ktorú mu prináležala odmena v rozsahu 30% z príslušnej časti služobného platu za každú hodinu.

96. V období január 2023 - december 2023 Fond pracovného času a služobná pohotovosť predstavovali: Za 12 mesiacov t. j. 365 dní pri naplánovanej 24 hodinovej službe na každý tretí deň by v tomto období každý hasič mal odpracovať 121,67 zmenových služieb (365 dní : 3 zmeny), čo predstavuje celkovo 2.920,08 odpracovaných hodín za uvedené obdobie (121,67 zmenových služieb x 24 hodín). Priemerný počet týždňov za obdobie 12 mesiacov predstavuje 52,14 týždňov (365 dní : 7 dní). Pri počte odpracovaných hodín 2.920,08 a priemernom počte týždňov 52,14 v tomto období, tak priemerný týždenný pracovný čas hasiča na pracovisku pri existujúcom spôsobe rozvrhu služobných zmien predstavuje v priemere 56 hodín (2.920,08 hodín : 52,14 týždňov).

V žalobcovom prípade za obdobie január 2023 až december 2023 predstavuje:
- fond pracovného času 1950 hodín;
- určená služobná pohotovosť v zmysle § 92 ods. 1 ZoHaZZ v rozsahu 737,54 hodín;

Na uvedené časové obdobie roku 2023 pripadá v priemere 52,14 pracovných týždňov, čo potom v žalobcovom prípade znamená, že za uvedený časový úsek roku 2023 dosiahol jeho priemerný týždenný pracovný čas 51,54 hodín (2687,54 hodín : 52,14 týždňov). V období január 2023 až december 2023 podľa § 92 ods. 1 ZoHaZZ odpracoval žalobca 737,54 hodín 15%-nej určenej služobnej pohotovosti, za ktorú mu prináležala odmena v rozsahu 15% z príslušnej časti služobného platu za každú hodinu a 24 hodín 30%-nej určenej služobnej pohotovosti v čase pracovného pokoja, za ktorú mi prináležala odmena v rozsahu 30% z príslušnej časti služobného platu za každú hodinu.

97. Podľa čl. 144 ods. 1 zákona č. 460/1992 Zb. - Ústava Slovenskej republiky, sudcovia sú pri výkone svojej funkcie nezávislí a pri rozhodovaní sú viazaní ústavou, ústavným zákonom, medzinárodnou zmluvou podľa čl. 7 ods. 2 a 5 a zákonom.

98. Podľa čl. 7 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, Slovenská republika môže medzinárodnou zmluvou, ktorá bola ratifikovaná a vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, alebo na základe takej zmluvy preniesť výkon časti svojich práv na Európske spoločenstvá a Európsku úniu. Právne záväzné akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie majú prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky. Prevzatie právne záväzných aktov, ktoré vyžadujú implementáciu, sa vykoná zákonom alebo nariadením vlády podľa čl. 120 ods. 2.

99. Podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky, medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, majú prednosť pred zákonmi.

100. Podľa čl. 36 ods. 1 písm. c), d), e) Ústavy Slovenskej republiky, zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci, d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času, e) primeraný odpočinok po práci.

101. Podľa čl. 40 Ústavy Slovenskej republiky, každý má právo na ochranu zdravia. Na základe zdravotného poistenia majú občania právo na bezplatnú zdravotnú starostlivosť a na zdravotnícke pomôcky za podmienok, ktoré ustanoví zákon.

102. Podľa § 85 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, služobný čas príslušníka je časový úsek, v ktorom príslušník vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu.

103. Podľa § 85 ods. 2 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, služobný čas príslušníka je 40 hodín týždenne. Skrátenie týždenného služobného času príslušníka možno dohodnúť v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

104. Podľa § 86 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, služobný čas príslušníkov môže byť rozvrhnutý nerovnomerne. Nerovnomerne rozvrhnutý služobný čas príslušníkov je rozvrhnutý na obdobie šiestich mesiacov.

105. Podľa § 86 ods. 2 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, pri nerovnomernom rozvrhnutí nesmie byť dĺžka služobného času v jednotlivých služobných dňoch vyššia ako 18 hodín. Celková dĺžka vykonávania štátnej služby a na ňu bezprostredne nadväzujúcej určenej služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby je najviac 24 hodín v služobnom dni.

106. Podľa § 92 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, služobný úrad určuje príslušníkovi služobnú pohotovosť v štátnej službe v mieste vykonávania štátnej služby, ktorá bezprostredne nadväzuje na vykonávanie štátnej služby podľa § 86 ods. 2 v rámci rozvrhnutia služobného času.

107. Podľa § 92 ods. 2 písm. a) zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, na zabezpečenie nevyhnutných úloh môže služobný úrad v odôvodnených prípadoch nariadiť príslušníkovi služobnú pohotovosť mimo rozvrhnutia služobného času v mieste vykonávania štátnej služby,

108. Podľa § 92 ods. 4 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, pri nariadenej služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby alebo na inom určenom mieste musí byť vymedzený priestor na odpočinok.

109. Podľa § 103 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, príslušníkovi za podmienok ustanovených týmto zákonom patrí služobný príjem, ktorý tvoria tieto zložky: a) tarifný plat, b) príplatok za riadenie, c) príplatok za zastupovanie, d) osobný príplatok, e) hodnostný príplatok, f) plat za štátnu službu nadčas, g) príplatok za zmennosť, h) príplatok za štátnu službu v sťaženom a zdraviu škodlivom prostredí a na miestach s ohrozením života a zdravia, i) odmena, j) doplatok k služobnému platu podľa § 209e.

110. Podľa § 103 ods. 2 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, služobný plat tvoria zložky služobného príjmu uvedené v odseku 1 písm. a) až e) a g).

111. Podľa § 103 ods. 5 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, príslušníkovi v rozsahu a za podmienok ustanovených týmto zákonom okrem služobného príjmu patrí peňažná náhrada za služobnú pohotovosť v štátnej službe a za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie brannej pohotovosti štátu.

112. Podľa § 116 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, ak príslušník vykonáva štátnu službu nadčas, patrí mu za každú hodinu takejto služby príslušná časť služobného platu priznaného v čase štátnej služby nadčas zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 %.

113. Podľa § 116 ods. 2 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, príplatok za vykonávanie štátnej služby nadčas podľa odseku 1 nepatrí, ak sa príslušník s nadriadeným dohodli na poskytnutí náhradného voľna. Náhradné voľno je nadriadený povinný poskytnúť najneskôr do 60 dní od skončenia tejto služby.

114. Podľa § 122 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, ak je príslušníkovi podľa § 92 ods. 1 určená služobná pohotovosť, patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti peňažná náhrada 15 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, a 30 % z tejto sumy, ak ide o deň služobného pokoja.

115. Podľa § 122 ods. 2 písm. a) zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, ak je príslušníkovi podľa § 92 ods. 2 nariadená služobná pohotovosť, patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti peňažná náhrada 50 % zo sumy, ktorou je príslušná časť jeho služobného platu, ak ide o pohotovosť vykonávanú v mieste vykonávania jeho štátnej služby, a 100 % z tejto sumy, ak ide o deň služobného pokoja.

116. Podľa § 122 ods. 3 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, náhrada za služobnú pohotovosť podľa odsekov 1 a 2 nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonaniu štátnej služby; takéto vykonávanie štátnej služby je štátnou službou nadčas.

117. Podľa § 130 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, príslušnou časťou služobného platu na účely tohto zákona pri 40-hodinovom týždennom služobnom čase je 1/175 služobného platu. Pri inom týždennom služobnom čase sa príslušná časť služobného platu úmerne upraví.

118. Podľa § 135e ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, výkonom štátnej služby sa rozumie výkon oprávnení a povinností vyplývajúcich zo služobného pomeru, činnosť vykonávaná na rozkaz alebo na pokyn nadriadeného a činnosť, ktorá je predmetom služobnej cesty.

119. Podľa § 135e ods. 2 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, výkonom štátnej služby je aj činnosť vykonávaná pre služobný úrad na podnet odborovej organizácie alebo záujmového združenia príslušníkov, prípadne aj činnosť vykonávaná pre služobný úrad z vlastnej iniciatívy, ak na ňu príslušník nepotrebuje osobitné oprávnenie alebo ak ju nevykonáva proti výslovnému zákazu nadriadeného.

120. Podľa § 135e ods. 3 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, v priamej súvislosti s výkonom štátnej služby sú úkony potrebné na výkon štátnej služby a úkony počas štátnej služby obvyklé alebo potrebné pred začiatkom štátnej služby alebo po jej skončení. Nepatrí sem stravovanie, ošetrenie, prípadne vyšetrenie v zdravotníckom zariadení s výnimkou lekárskeho vyšetrenia konaného na rozkaz alebo na pokyn nadriadeného alebo ošetrenia pri prvej pomoci a cesta na ne a späť.

121. Podľa § 11 písm. c) zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy, Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky je ústredným orgánom štátnej správy pre Policajný zbor a Hasičský a záchranný zbor.

122. Podľa § 11 zákona č. 40/1964 Zb. - Občiansky zákonník, fyzická osoba má právo na ochranu svojej osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy.

123. Podľa § 13 ods. 1 Občianskeho zákonníka, fyzická osoba má právo najmä sa domáhať, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu jeho osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby mu bolo dané primerané zadosťučinenie.

124. Podľa § 13 ods. 2 Občianskeho zákonníka, pokiaľ by sa nezdalo postačujúce zadosťučinenie podľa odseku 1 najmä preto, že bola v značnej miere znížená dôstojnosť fyzickej osoby alebo jeho vážnosť v spoločnosti, má fyzická osoba tiež právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch.

125. Podľa § 853 ods. 1 Občianskeho zákonníka, občianskoprávne vzťahy, pokiaľ nie sú osobitne upravené ani týmto ani iným zákonom, sa spravujú ustanoveniami tohto zákona, ktoré upravujú vzťahy obsahom aj účelom im najbližšie.

126. Podľa § 100 ods. 1 Občianskeho zákonníka, právo sa premlčí, ak sa nevykonalo v dobe v tomto zákone ustanovenej (§ 101 až 110). Na premlčanie súd prihliadne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premlčania dovolá, nemožno premlčané právo veriteľovi priznať.

127. Podľa § 100 ods. 2 Občianskeho zákonníka, premlčujú sa všetky majetkové práva s výnimkou vlastníckeho práva. Tým nie je dotknuté ustanovenie § 105. Záložné práva sa nepremlčujú skôr, než zabezpečená pohľadávka.

128. Podľa § 101 Občianskeho zákonníka, pokiaľ nie je v ďalších ustanoveniach uvedené inak, premlčacia doba je trojročná a plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz.

129. Podľa bodu 5 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku. Pojem „odpočinok“ sa musí vyjadriť v jednotkách času, t. j. v dňoch, hodinách, resp. ich častí. Pracovníkom spoločenstva sa musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. V tejto súvislosti je potrebné tiež zaviesť maximálnu hranicu týždenného pracovného času.

130. Podľa čl. 1 ods. 1 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.

131. Podľa čl. 1 ods. 2 písm. a) Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, táto smernica sa vzťahuje na minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, prestávky v práci a na maximálny týždenný pracovný čas.

132. Podľa čl. 1 ods. 3 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné, v zmysle článku 2 smernice 89/391/EHS bez toho, aby boli dotknuté články 14, 17, 18 a 19 tejto smernice.

133. Podľa čl. 2 ods. 1 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, na účely tejto smernice platia tieto definície: „pracovný čas“ je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

134. Podľa čl. 2 ods. 2 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, na účely tejto smernice platia tieto definície: „čas odpočinku“ je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom.

135. Podľa čl. 2 ods. 3 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, na účely tejto smernice platia tieto definície: „nočný čas“ je akýkoľvek čas, ale nie kratší ako sedem hodín, definovaný vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktorý v každom prípade musí zahŕňať dobu medzi polnocou a 5. hodinou rannou.

136. Podľa čl. 2 ods. 5 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, práca na zmeny je akákoľvek metóda organizácie pracovného času na zmeny, pri ktorej pracovníci jeden druhého striedajú na rovnakých pracoviskách podľa určitého rozvrhnutia, vrátane rotujúceho rozvrhnutia, pričom pracovný čas môže byť nepretržitý alebo prerušovaný a pre pracovníkov má dôsledok, že v priebehu určitej doby dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase.

137. Podľa čl. 6 písm. a), b) Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov: týždenný pracovný čas bude obmedzený zákonmi, inými právnymi predpismi alebo správnymi opatreniami alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami medzi sociálnymi partnermi, priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.

138. Podľa čl. 16 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, členské štáty môžu ustanoviť: a) pre uplatňovanie článku 5 (týždenný čas odpočinku) referenčné obdobie nepresahujúce 14 dní; b) pre uplatňovanie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace. Doby platenej ročnej dovolenky priznané v súlade s článkom 7 a doby pracovnej neschopnosti sa nezahŕňajú alebo sú pri výpočte priemeru neutrálne; c) pre uplatňovanie článku 8 (dĺžka nočnej práce) referenčné obdobie definované po

konzultácii so sociálnymi partnermi alebo definované kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni. Ak minimálny 24-hodinový čas týždenného odpočinku, vyžadovaný podľa článku 5, spadá do tohto referenčného obdobia, nie je zahrnutý do výpočtu priemeru.

139. Podľa čl. 17 ods. 1 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, pri zachovaní náležitého zreteľa na všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sa členské štáty môžu odchýliť od uplatňovania čl. 3 až 6, 8 a 16, keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností sa trvanie pracovného času nemeria a / alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť sami pracovníci a najmä v prípade: a) vrcholových riadiacich pracovníkov alebo iných osôb s právomocou nezávislého rozhodovania, b) rodinných pracovníkov alebo c) pracovníkov slúžiacich náboženské obrady v kostoloch a náboženských spoločenstvách.

140. Podľa čl. 17 ods. 5, prvý pododsek Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, v súlade s odsekom 2 tohto článku sa môže odchýliť od článku 6 a článku 16 písm. b) v prípade lekárov v odbornej príprave v súlade s ustanovenými v druhom a sedemnástom pododseku tohto odseku.

141. Podľa článku 2 ods. 1, 2 smernice 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, verejné a súkromné (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratívu, služby, vzdelávanie, kultúru, voľný čas atď.). Táto smernica sa neuplatňuje tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napr. ozbrojené sily, polícia alebo pre určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany. V takom prípade sa bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov, pokiaľ je to možné, musí zabezpečiť v zmysle cieľov tejto smernice.

142. V konaní sa žalobca voči žalovanému domáha zaplatenia sumy vo výške 6.907,79 Eur na tom skutkovom a právnom základe, že žalobcovi vznikla škoda v dôsledku porušenia práva Európskej únie, a to Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, ktorá bola žalovaným nesprávne implementovaná do vnútroštátneho právneho poriadku Slovenskej republiky. Zaplatenia žalovanej sumy sa žalobca domáha titulom náhrady škody, ktorá mu vznikla ako jednotlivcovi porušením úniového práva žalovaným ako členským štátom Európskej únie.

143. Spor o náhradu škody z dôvodu porušenia únioveho práva patrí do právomoci súdu, pretože v podmienkach právneho poriadku Slovenskej republiky neexistuje žiadny iný orgán ako všeobecný súd v civilnom sporovom konaní, ktorý by mal právomoc rozhodnúť o predmete tohto sporu. Súd poukazuje na čl. 1 CSP podľa ktorého spory vyplývajúce z ohrozenia alebo porušenia subjektívnych práv prejednáva a rozhoduje nezávislý a nestranný súd, ak taká právomoc nie je zákonom zverená inému orgánu.

144. V prípade absencie alebo nesprávnej transpozície smerníc, ako právnych aktov Európskej únie, ktoré majú priamy účinok a sú ich ustanovenia bezpodmienečné, dostatočne jasné a presné, osoby, ktoré sú konaním štátu poškodené, môžu sa voči štátu domáhať náhrady spôsobenej škody. Predpoklady zodpovednosti za vzniknutú škodu vychádzajú z absolútnej objektívnej zodpovednosti členského štátu za takto vzniknutú škodu. Článok 6 písm. b) Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času má priamy účinok, pretože priznáva jednotlivcovi práva, v rámci minimálnych požiadaviek na bezpečnosť a ochranu zdravia pri organizácii pracovného času. Zodpovednosť členského štátu Európskej únie platí v prípade každého porušenia bez ohľadu na verejný orgán, ktorý sa porušenia dopustil a bez ohľadu na to, aký verejný orgán má podľa vnútroštátneho práva povinnosť škodu nahradiť. Z uvedených dôvodov je preto žalovaný - Slovenská republika v spore pasívne vecne legitimovaným subjektom, za ktorý koná Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky ako ústredný štátny orgán, do pôsobnosti ktorého patrí hasičský a záchranný zbor, ktorého príslušníkom bol žalobca v rozhodnom období. Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky je zároveň štátny orgán, do kompetencie ktorého spadá právna úprava zriadenia, postavenia organizácie a riadenia hasičského a záchranného zboru, úprava štátnej služby a právnych vzťahov, ktoré súvisia so vznikom, zmenami a so skončením štátnej služby príslušníkov hasičského a záchranného zboru. Ministerstvo je kompetenčne zodpovedné aj za riadnu transpozíciu smerníc Európskej únie do slovenského právneho

poriadku týkajúce sa úpravy požiadaviek na bezpečnosť a ochranu zdravia pri organizácii pracovného času príslušníkov hasičského a záchranného zboru.

145. V súvislosti so vznesenou námietkou miestnej nepríslušnosti súdu žalovaným súd poukazuje na § 19 písm. b) Civilného sporového poriadku, ktorý upravuje osobitnú miestnu príslušnosť tak, že popri všeobecnom súde žalovaného, je na konanie miestne príslušný súd, v ktorého obvode nastala skutočnosť, ktorá zakladá právo na náhradu škody. Zo skutkových tvrdení, ktoré žalobca v konaní uvádza vyplýva, že k zásahu do jeho práv postupom žalovaného došlo v súvislosti s výkonom štátnej služby príslušníka hasičského a záchranného zboru v mieste vykonávania štátnej služby v územnom obvode Okresného súdu Lučenec, preto súd postupom podľa § 42 Civilného sporového poriadku námietku miestnej nepríslušnosti tunajšieho súdu vyhodnotil ako nedôvodnú.

146. Žalovaný vo vyjadrení k žalobe namietal, že na žalobcu, ako príslušníka hasičského a záchranného zboru, sa Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES nevzťahuje. Argumentoval tým, že úlohy ktoré príslušníci hasičského a záchranného zboru plnia, možno podľa súvisiacich právnych predpisov týkajúcich sa civilnej obrany, integrovaného záchranného systému, ako aj právnej úpravy samotného hasičského a záchranného zboru, bez akýchkoľvek pochybností subsumovať pod pojem osobitné činnosti služieb civilnej ochrany podľa článku 2 ods. 2 smernice 89/391/ EHS. Smernica Rady 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci v článku 2 ods. 2 stanovuje, že sa neuplatňuje tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napr. ozbrojené sily, polícia alebo pre určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany. Podľa žalovaného ide len o exemplifikatívny, a nie taxatívny výpočet činností, ktoré možno označiť ako osobitné činnosti verejných služieb, štátna služba príslušníkov hasičského a záchranného zboru, ktorí vykonávajú aj zásahovú činnosť charakteristickú nerovnomerným rozvrhnutím služieb s nariadenou služobnou pohotovosťou má charakter osobitnej činnosti služieb civilnej ochrany. K uvedenej argumentácií žalovaného súd uvádza, že v zozname preberaných právne záväzných aktov Európskej únie k zákonu č. 315/2001 Z. z. o hasičskom a záchrannom zbore je uvedená aj Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ ES zo dňa 04. 11.2002. Podľa bodu 5 úvodných ustanovení smernice všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku. Pojem odpočinok sa musí vyjadriť v jednotkách času, t. j. v dňoch, hodinách, resp. ich častí. Pracovníkom spoločenstva sa musí poskytnúť minimálne denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. Smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času. Vzťahuje sa na minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, prestávky v práci a na maximálny týždenný pracovný čas a určité aspekty nočnej práce a práce na zmeny a rozvrhnutie práce. Podľa článku 1 ods. 3 sa Smernica vzťahuje na všetky odvetvia činnosti verejné a súkromné podľa článku 2 Smernice 89/391/ EHS bez toho, aby boli dotknuté články 14, 17, 18 a 19 tejto smernice. Podľa článku 2 Smernice je pracovný čas akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou. Čas odpočinku je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom. Práca na zmeny je akákoľvek metóda organizácie pracovného času na zmeny, pri ktorej pracovníci jeden druhého striedajú na rovnakých pracoviskách podľa určitého rozvrhnutia vrátane rotujúceho rozvrhnutia, pričom pracovný čas môže byť nepretržitý alebo prerušovaný a pre pracovníkov má dôsledok, že v priebehu určitej doby dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase. Podľa článku 6 Smernice členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov týždenný pracovný čas bude obmedzený zákonmi, inými právnymi predpismi alebo správnymi opatreniami alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami medzi sociálnymi partnermi. Priemerný pracovný čas pre každé obdobie 7 dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín. Aplikujúc uvedené znenie smernice možno zhrnúť, že Smernica upravuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času, vzťahuje sa na všetky odvetvia činnosti verejné aj súkromné. Smernica v kapitole 5 upravuje odchýlky a výnimky, ktoré môžu členské štáty uplatniť vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činnosti, avšak pri zachovaní náležitého zreteľa na všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov. Konkrétne podľa kapitoly 5 článku 17 sa členské štáty môžu odchýliť od uplatňovania článkov 3 až 6, 8 a 16, keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností sa trvanie pracovného času nemeria, alebo nie je vopred určené, alebo si ho vopred môžu určiť sami pracovníci. Podľa ods. 5 článku 17 Smernice sa možno odchýliť od článku 6 v prípade lekárov v odbornej príprave v súlade s uvedenými ustanoveniami Smernice. Smernica pre členské štáty zároveň určuje prechodné obdobie na zosúladenie vnútroštátnej legislatívy týkajúcej sa organizácie pracovného času.

Štátna služba žalobcu nevykazuje žiadne osobitosti, ktoré by v štandardnom režime fungovania v rámci plnenia úloh zboru podľa zákona č. 315/2001 Z. z. mali zakladať výnimku z pôsobnosti Smernice podľa článku 17. Článok 17 Smernice upravuje prípady, v ktorých sa členské štáty môžu odchýliť od uplatňovania článkov 3 až 6, 8 a 16 Smernice, keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností sa trvanie pracovného času nemeria alebo nie je pracovný čas vopred určený alebo si ho môžu určiť sami pracovníci, aj to len pri zachovaní náležitého zreteľa na všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES sa vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné. Podľa článku 2 Smernice 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci ods. 1 táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činností verejné a súkromné (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratívu, služby, vzdelávanie, kultúru, voľný čas, atď.). Podľa ods. 2 sa táto Smernica neuplatňuje tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napr. ozbrojené sily, polícia alebo pre určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany. V tomto prípade sa bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov, pokiaľ je to možné, musí zabezpečiť v zmysle cieľov tejto Smernice. Článok 2 ods. 2 Smernice 89/391/EHS nevylučuje z pôsobnosti smernice služby civilnej ochrany ako takej, ale len určité osobitné činnosti týchto služieb, ak charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti odporujú použitiu ustanovení smernice. Táto výnimka zo široko vymedzeného rozsahu pôsobnosti Smernice 89/391/EHS sa musí vykladať tak, že jej rozsah pôsobnosti sa obmedzuje na prípady nevyhnutnej ochrany záujmov, napr. v prípade neočakávaných udalostí priamo ohrozujúcich život, zdravie, či majetok, pre ktoré je typické, že nie je možné rozvrhnúť pracovný čas pre zásahové a záchranné tímy. Aj keď služba žalobcu okrem iných úloh zahŕňa aj úlohy na úseku civilnej ochrany obyvateľstva, tak za štandardných podmienok činnosti s ňou spojené možno vopred plánovať, vrátane pracovného času príslušníkov zboru v súlade s úlohami, ktoré boli na zbor prenesené. Výkon služby žalobcu sa nevyznačuje žiadnymi osobitosťami, ktoré by odporovali použitiu právnych noriem spoločenstva v oblasti zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci. Na základe uvedeného je potrebné prijať záver, že v danom prípade služobná činnosť žalobcu patrí do pôsobnosti Smernice 2003/88/ES.

147. Podľa článku 7 ods. 2, 5 čl. 144 Ústavy Slovenskej republiky a článku 3 Civilného sporového poriadku je súd viazaný medzinárodno-právnymi záväzkami Slovenskej republiky, ktoré majú prednosť pred zákonom. Je viazaný judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej únie. Komunitárne právo je bez ďalšieho nadriadené právu členských štátov a nesmie byť medzi nimi rozpor. Prípadný rozpor medzi komunitárnym a vnútroštátnym právom by mal byť riešený v prospech komunitárneho práva. Pri výkone súdnej moci je potrebné prihliadať na interpretáciu prameňov práva Európskej únie tak, ako je vykladaná Súdnym dvorom. Vzťah úniového a vnútroštátneho práva sa riadi zásadou prednosti a priameho účinku a tiež povinnosťou vnútroštátnych orgánov aplikovať normy komunitárneho práva z úradnej povinnosti. Predpoklady zodpovednosti za vzniknutú škodu podľa judikatúry Európskeho Súdneho dvora vychádzajú z absolútnej objektívnej zodpovednosti členského štátu za takto vzniknutú škodu, ak ide o prípady porušenia práva Únie členským štátom pre absentujúcu alebo nesprávnu transpozíciu smerníc. Smernice sú osobitosťou práva Európskej Únie, pretože sú záväzné pre členské štáty vzhľadom na dosiahnutý výsledok, pričom forma a metóda dosiahnutia výsledku sa ponecháva na členské štáty. Smernica je záväzná pre členské štáty, ktorým je určená, pokiaľ ide o cieľ, ktorý sa má dosiahnuť. Štátnym orgánom je ponechaná voľba formy a prostriedkov dosiahnutia účelu smernice, tzn., že vnútroštátny zákonodarca musí prijať transponujúci právny akt, ktorým sa vnútroštátne právne predpisy prispôsobia cieľom ustanoveným v smernici. Členský štát Európskej únie musí implementovať smernicu včas, t. j. v lehote určenej priamo v smernici, prípadne do 20 dní odo dňa jej zverejnenia v úradnom Vestníku a zároveň ju musí implementovať správne. Smernice nemajú priamy účinok, avšak Súdny dvor Európskej únie rozhodol, že určité opatrenia stanovené smernicou môžu mať vo výnimočných prípadoch priamy účinok na členský štát aj vtedy, ak tento ešte neprijal transponujúci právny akt. Ustanovenia smernice sú imperatívne ak sú dostatočne jasné a presné a ustanoveniami smernice sa priznávajú práva jednotlivcom. Doktrína priamej účinnosti smerníc je výsledkom rozhodovacej činnosti Súdneho dvora Európskej únie. Súdny dvor rovnako judikoval, že znením smerníc nie sú viazané len vnútroštátne súdy, ale aj ostatné orgány verejnej moci, ako aj iné verejné orgány. Súdny dvor Európskej únie judikoval, že článok 6 písm. b) Smernice 2003/88/ES má priamy účinok (rozsudok C-429/09 vo veci Günter Fuß), pretože priznáva jednotlivcom práva, ktoré môžu priamo uplatniť v konaní pred vnútroštátnymi súdmi. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie je zásada zodpovednosti štátu za škody spôsobené jednotlivcom porušením práva únie súčasťou systému zmlúv, na ktorých je únia založená. Táto povinnosť platí v prípade každého

porušenia práva únie členským štátom, a to bez ohľadu na verejný orgán, ktorý sa tohto porušenia dopustil a bez ohľadu na to, aký verejný orgán má podľa práva dotknutého členského štátu v zásade povinnosť túto škodu nahradiť. Žalovaný v konaní namietal tvrdenie žalobcu, že dotknutá smernica nebola do právneho poriadku Slovenskej republiky transponovaná správne, tvrdil, že paragrafové znenie zákona č. 315/2001 Z. z. neodporuje dotknutej smernici. Z citovaných paragrafových znení zákona č. 315/2001 Z. z. nevyplýva, že by služobná pohotovosť hasičov v mieste výkonu služby bola považovaná za súčasť služobného času. Čas služobnej pohotovosti, pokiaľ nedochádza k služobným výjazdom, sa do služobného času nezapočítava a práve v tom spočíva rozpor s právom Európskej únie. Žalovaný argumentoval, že nemožno výkon neaktívnej služobnej pohotovosti započítať do pracovného služobného času. Služobnú pohotovosť zákon explicitne nezaraďuje do výkonu štátnej služby, práve naopak, z § 86 zákona č. 315/2001 Z. z. pri nerovnomernom rozvrhnutí služobného času vyplýva, že zákon rozlišuje medzi dĺžkou vykonávania štátnej služby a na ňu nadväzujúcou služobnou pohotovosťou v mieste vykonávania štátnej služby. Rozlíšenie je zreteľné aj z ohodnotenia výkonu štátnej služby a výkonu služobnej pohotovosti v § 103 zákona, keď za výkon služobnej pohotovosti patrí mimo služobného príjmu osobitný mzdový nárok vo forme peňažnej náhrady za služobnú pohotovosť v štátnej službe, ktorá sa určuje ako percento z časti služobného príjmu. Rozlíšenie vyplýva z § 122 ods. 3 zákona, pretože ak počas trvania služobnej pohotovosti dôjde k vykonaniu výjazdu, až takéto vykonávanie je štátnou službou. Podľa citovanej Smernice 2003/88/ES je pracovný čas aj čas pracovnej pohotovosti a pohotovostnej služby, počas ktorej je pracovník fyzicky prítomný na pracovisku. 48-hodinová hranica pre priemerný týždenný pracovný čas určená smernicou zahŕňa nadčasy, aj pracovnú pohotovosť. Zákon č. 315/2001 Z. z. umožňuje zamestnávateľovi nezapočítať neaktívnu časť služobnej pohotovosti do služobného času a rozvrhnúť žalobcovi služobný pracovný čas tak, že tento presiahne maximálnu hranicu stanovenú v článku 6 písm. b) Smernice. Z uvedeného preto možno vyvodiť záver, že práva žalobcu sú vzhľadom na znenie článku 2, článku 6 písm. b) Smernice porušované, a to dostatočne závažne, pretože ide o práva s osobitným významom, ktoré zakladajú minimálnu požiadavku na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

148. Argumentácia žalovaného v tom smere, že počas celej dĺžky trvania služobnej pohotovosti nemusí byť žalobca bdelý a aktívny a že má k dispozícii miesto na oddych (odpočinok), a teda že žalobca v prípade, ak nie je nariadený služobný zásah, môže odpočívať, alebo sa venovať inej činnosti je v tejto súvislosti bez právneho významu - podľa judikatúry Súdneho dvora sa za súčasť pracovného času považuje všetok čas, ktorý žalobca trávi v mieste výkonu práce a je k dispozícii svojmu zamestnávateľovi - v danom prípade žalobca počas pohotovosti musí byť v budove hasičskej stanice a túto nemôže opustiť a musí byť ustrojený a pripravený do 1 minúty od ohlásenia vykonať výjazd. Týmto zamestnanec plní pokyny zamestnávateľa. Skutočnosť, že zamestnávateľom počas tejto doby nie sú určené žiadne iné činnosti nemôže byť na ťarchu zamestnanca.

149. Žalovaný namietal spôsob výpočtu priemerného týždenného pracovného času a poukázal tiež na to, že priemerný týždenný čas je potrebné počítať v 6-mesačnom referenčnom období. K danej veci súd uvádza, že súhlasí s názorom žalovaného, že v zmysle Smernice v spojení s ZoHaZZ referenčné obdobie, počas ktorého by sa nemal prekročiť v priemere 48-hodinový pracovný čas, predstavuje 6 mesiacov. To však neodôvodňuje prijať záver, že v dlhšom, a to konkrétne v období troch rokov, teda v posudzovanom období (od 01.01.2020 do 31.12.2023), ako vyčlenil žalobca, priemerný týždenný pracovný čas môže byť prekročený. V zásade teda platí, že tak ako v (referenčnom) 6- mesačnom, tak ani v trojročnom období nemôže byť prekročený (v priemere) 48-hodinový pracovný čas v týždni. Pre posúdenie porušenia článku 6 písm. b) Smernice je tak irelevantné, či sa posudzuje obdobie šiestich mesiacov alebo troch rokov, pretože ani v jednom prípade nemôže dôjsť k prekročeniu maximálneho priemerného týždenného pracovnému času. Pokiaľ teda žalobca namieta prekročenie priemerného 48-hodinového pracovného času v trojročnom období, a k takému prekročeniu skutočne aj došlo, tak je potrebné prijať záver, že článok 6 písm. b) Smernice bol porušený, čo korešponduje aj s judikatúrou Súdneho dvora, a to konkrétne napríklad s rozsudkom C-429/09 zo dňa 25.11.2010 (ďalej len „rozsudok C429/09“).

150. Medzi žalobcom a žalovaným bola ďalej nezhoda v tom, ako stanoviť počet odpracovaných hodín pre účely výpočtu priemerného týždenného pracovného času. Zatiaľ čo žalobca vychádza z počtu odpracovaných hodín podľa takzvaného fondu pracovného času vrátane počtu hodín odslúžených určenej služobnej pohotovosti, tak v zásade žalovaný namietal, že od počtu hodín stanovených vo fonde pracovného času treba odpočítať služobné hodiny vymedzené v § 97 ZoHaZZ (ako sú napríklad

čerpanie dovolenky, platené služobné voľno, náhradné voľno za štátnu službu nadčas a podobne), pretože sa nejedná o pracovný čas v zmysle článku 2 ods. 1 Smernice. K tejto otázke je potrebné poukázať na znenie článku 15 Smernice, podľa ktorého členské štáty (teda aj Slovenská republika ako žalovaný), sú oprávnené prijímať také legislatívne úpravy, ktoré sú pre pracujúcu osobu priaznivejšie. To znamená, že ak žalovaný ako štát prijal právnu úpravu, ktorá je pre posúdenie priemerného maximálneho počtu pracovných hodín pre pracujúce osoby, teda aj pre žalobcu, priaznivejšia, a to konkrétne ustanovením § 97 ZoHaZZ, kde za služobný (pracovný) čas sa považuje aj čas, ktorý by mohol predstavovať čas odpočinku, tak pre posúdenie počtu odpracovaných hodín je potrebné aplikovať práve aj predmetné ustanovenie § 97 ZoHaZZ. Inými slovami, žalovaný nemôže neaplikovať ním prijaté zákonné ustanovenie (§ 97 ZoHaZZ), ak je to pre žalobcu ako pracujúcu osobu priaznivejšie. Preto žalovaným namietanú skutočnosť o neaplikácii ustanovenia § 97 ZoHaZZ súd považuje za nedôvodnú a to vedie k nepochybnému záveru, že pre stanovenie počtu odpracovaných hodín je potrebné vychádzať z počtu hodín, ktorý je vymedzený vo fonde pracovného času a z ktorého vychádzal aj žalobca.

151. Nemožno odhliadnuť ani od ustálenej rozhodovacej súdnej praxe, ktorá konštantne pri stanovovaní počtu odpracovaných hodín vychádza z fondu pracovného času. Preto aj v záujme zachovania princípu právnej istoty nie je daný dôvod určovať iný spôsob stanovania počtu odpracovaných hodín, než ako vyplýva z fondu pracovného času. Len príkladmo súd poukazuje napríklad na - rozsudok Okresného súdu Lučenec č. k. 10C/64/2023-218 zo dňa 14.02.2024 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici č. k. 15Co/37/2024-285 zo dňa 24.04.2024, - rozsudok Okresného súdu Banská Bystrica č. k. 21C/22/2022-310 zo dňa 11.09.2023 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici č. k. 16Co/104/2023 zo dňa 04.04.2024, - rozsudok Okresného súdu Zvolen č. k. 13C/16/2023-233 zo dňa 27.07.2023 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici č. k. 16Co/91/2023 zo dňa 04.04.2024, - rozsudok Okresného súdu Zvolen č. k. 19C/25/2023-202 zo dňa 04.10.2023 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici č. k. 11Co/112/2023 zo dňa 25.01.2024 či - rozsudok Okresného súdu Zvolen č. k. 14C/25/2023-213 zo dňa 05.09.2023 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici č. k. 14Co/134/2023 zo dňa 07.05.2024.

152. Súd vo veci skúmal, či je daný základ nároku žalobcu na náhradu škody v dôsledku porušenia jeho práv plynúcich z článku 2 a 6, písm. b) Smernice. Súdny dvor judikoval vo viacerých prípadoch, že poškodení jednotlivci majú právo na náhradu škody, keď sú splnené tri podmienky: 1./ cieľom porušenej právnej normy Únie je priznať jednotlivcom práva a porušenie je dostatočne závažné; 2./ existencia škody a 3./ priama príčinná súvislosť medzi porušením a škodou spôsobenou poškodeným jednotlivcom. Posúdenie, či tieto podmienky boli naplnené je na rozhodnutí toho ktorého vnútroštátneho súdu.

153. Pokiaľ ide o prvú podmienku, súd konštatuje, že v prejednávanej veci je splnená, nakoľko čl. 2 a čl. 6 písm. b/ Smernice 2003/88/ES predstavuje pravidlo sociálneho práva Únie s osobitným významom, z ktorého má mať prospech každý pracovník, keďže je minimálnou požiadavkou určenou na zaistenie bezpečnosti a ochrany jeho zdravia, ktoré ukladá členským štátom stanoviť 48-hodinovú hranicu pre priemerný týždenný pracovný čas, táto hranica zahŕňa aj nadčasy, ako aj pracovnú pohotovosť a od ktorej sa nemožno v žiadnom prípade odchýliť, pokiaľ ide o také činnosti, ako je činnosť hasičov, o ktorú ide vo veci samej. Súčasne podľa judikatúry Súdneho dvora ide o dostatočne závažné porušenie práva únie - v každom prípade je porušenie práva Únie dostatočne závažné, pokiaľ je v rozpore s judikatúrou Súdneho dvora v danej oblasti (uvádzaná vyššie).

154. Čo sa týka druhej podmienky (existencia škody) a tretej podmienky (príčinná súvislosť), táto úzko súvisí s posúdením nároku, ktorý si žalobca z titulu porušenia unijného práva uplatnil. Súdny dvor ustálil, že náhrada škody spôsobenej jednotlivcom porušením komunitárneho práva zo strany členského štátu musí byť adekvátna spôsobenej škode. Keďže v tejto oblasti neexistuje komunitárna právna úprava, kritériá na určenie rozsahu odškodnenia
vyplývajú z vnútroštátneho právneho poriadku, pričom však tieto kritériá nemôžu byť menej priaznivé ako tie, ktoré sa uplatňujú v prípade porušenia vnútroštátneho práva, a rovnako tieto kritériá nesmú mať taký charakter, že spôsobia praktickú nemožnosť dosiahnutia odškodnenia, prípadne ho neprimerane sťažia. V neposlednom rade náhrada škody spôsobenej jednotlivcom porušením práva Únie musí byť primeraná vzniknutej škode, aby mohla zabezpečiť skutočnú ochranu jeho práv. Je potom na vnútroštátnom práve členských štátov, aby pri dodržaní zásady rovnocennosti a efektivity určili, či sa náhrada škody musí poskytnúť vo forme udelenia dodatočného náhradného voľna, alebo vo forme finančného odškodnenia a aby definovali pravidlá týkajúce sa spôsobu výpočtu tejto náhrady. Slovenská

právna úprava neobsahuje pravidlá na odškodňovanie jednotlivcov pri porušovaní komunitárneho práva. V posudzovanej veci dospel súd k záveru, že je potrebné stotožniť sa s argumentáciou žalobcu, že nerešpektovaním Smernice mu vnikla nemajetková ujma, ktorú je možné analogicky (pozn. súdu - § 853 Obč. Z.) posudzovať podľa zásad upravených v § 11 a nasl. Občianskeho zákonníka, vzťahujúcich sa na právo na ochranu osobnosti. Podľa Článku 36 ods. 1 písm. c), d) a e) Ústavy SR majú mať zamestnanci (teda aj žalobca) právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky a zákon (v danom prípade ZoHaZZ) im má zabezpečiť i.a. ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci, najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času a primeraný odpočinok po práci (obdobne v zmysle čl. 40 Ústavy SR má každý právo na ochranu zdravia). V oblasti pracovnoprávnej je právo na ochranu zdravia zabezpečované predovšetkým zavádzaním takých opatrení, ako je organizácia pracovného času a odpočinku. Každý má pritom právo na odpočinok a zotavenie vrátane rozumného vymedzenia pracovného času a pravidelne platenej dovolenky tak, ako to je zakotvené aj v článku 24 Všeobecnej deklarácie ľudských práv. Samotná Smernica 2003/88/ES, ako aj Smernica 89/391/EHS vychádzali z faktu, že ešte je stále príliš vysoký výskyt pracovných úrazov a chorôb z povolania a preto sa musia bezodkladne zaviesť, resp. zlepšiť preventívne opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov a tento cieľ sa nemá podriaďovať ekonomickým úvahám. Všetci pracovníci majú mať primeranú dobu odpočinku a všetkým pracovníkom spoločenstva sa musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. Na základe uvedeného je potom potrebné zaviesť maximálnu hranicu týždenného času. Na základe dokladov predložených žalobcom vyplynulo, že pri určovaní ev. nariadení pracovnej pohotovosti spolu s určeným služobným časom došlo k prekračovaniu maximálneho limitu 48-hodín priemerného pracovného týždňa u žalobcu v rozhodnom období (január 2021 - december 2023). Súd vzhľadom na uvedené potom konštatuje, že žalobcovi v príčinnej súvislosti nerešpektovania čl. 2 a 6 písm. b) Smernice 2003/88/ES vznikla nemajetková ujma, nakoľko došlo (dlhodobo) k porušovaniu jeho základných osobnostných práv - práva na ochranu zdravia, práva na ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci, práva na najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času, práva na primeraný odpočinok po práci, ako aj práva na vedenie súkromného rodinného života. V zmysle § 13 Občianskeho zákonníka môže poškodená osoba požadovať popri morálnej satisfakcii aj peňažnú satisfakciu a to tam, kde by sa satisfakcia morálna nejavila ako postačujúca. V prejednávanej veci, ktorá vychádza z tej skutočnosti, že SR neprijala takú vnútroštátnu úpravu pri služobnom pomere hasičov, aby boli transformované dotknuté ustanovenia smernice do vnútroštátneho poriadku, je potrebné dospieť k záveru, že žaloba na upustenie od neoprávneného zásahu, ako aj žaloba na odstránenie trvajúcich následkov nie je na mieste, vzhľadom na subjekt zodpovednosti za neoprávnený zásah (štát) a vzhľadom na dĺžku trvania neoprávnených zásahov zo strany žalovaného do práv žalobcu. Rovnako tak neprichádza do úvahy ani morálna satisfakcia, ktorou sa podľa súdnej praxe rozumie predovšetkým ospravedlnenie. Tieto prostriedky nápravy za uvedených okolností strácajú svoju účinnosť a funkčnosť a v takom prípade súdna prax nevylučuje možnosť bez ďalšieho uplatniť finančné zadosťučinenie. Samotné ustanovenie § 13 ods. 3 Občianskeho zákonníka uvádza pritom možnosti domáhať sa peňažného zadosťučinenia len príkladmo a podmienky pre vznik tohto práva sú splnené vo všetkých prípadoch neoprávnených zásahov obdobnej závažnosti, kedy bude len morálne zadosťučinenie nepostačujúce. Pokiaľ sú splnené všetky 3 podmienky, štát musí s výhradou nároku náhrady škody, ktorá má základ priamo v práve v Únie, napraviť následky spôsobenej škody podľa vnútroštátneho práva, upravujúceho zodpovednosť za spôsobenú škodu, pričom podmienky náhrady škody stanovené vo vnútroštátnych právnych úpravách nemôžu byť menej výhodné ako podmienky týkajúce sa obdobných vnútroštátnych prostriedkov nápravy (zásada ekvivalencie) a nemôžu byť upravené tak, aby viedli k praktickej nemožnosti, alebo nadmernému sťaženiu získania náhrady (zásada efektivity). V danej veci je tiež podstatnou tá skutočnosť, že právo žalobcu na primeraný odpočinok po vykonanej práci je permanentne - niekoľko rokov porušované, pričom povaha výkonu práce žalobcu je veľmi psychicky ako aj fyzicky náročná, neraz si vyžaduje aj nasadenie vlastného života a preto je nesmierne dôležité, aby žalobca mal možnosť si po vykonanej práci si aj primerane odpočinúť, venovať sa svojim záľubám, rodine a iným aktivitám. V dôsledku aktuálnej právnej úpravy, pokiaľ čas služobnej pohotovosti nie súčasťou služobného času, sa na strane žalobcu počas celého trvania služobného pomeru skracuje čas odpočinku. Tým mal súd preukázanú existenciu škody na strane žalobcu, ktorá je nepochybne v priamej príčinnej súvislosti s porušením komunitárneho práva.

155. Na základe skutočností vyššie uvedených dospel súd k záveru, že základ nároku žalobcu je tak daný. V dôsledku nerešpektovania čl. 2 ods. 1 a 2 a čl. 6 písm. b/ Smernice 2003/88/ES pri rozvrhovaní pracovného času prišiel žalobca o veľký počet hodín voľného času, ktoré by inak venoval rozvíjaniu osobných, rodinných a priateľských vzťahov, ako aj fyzickej a psychickej relaxácii, čím došlo k zásahu

do jeho osobnostných práv (práva na ochranu zdravia, práva na ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci, práva na najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času, práva na primeraný odpočinok po práci a práva na vedenie súkromného rodinného života), za čo mu nepochybne patrí nárok na primerané odškodnenie. Samotné konštatovanie porušenia práva nie je dostatočným zadosťučinením a práve peňažná náhrada sa javí ako spôsobilá forma odškodnenia takejto vzniknutej ujmy.

156. Náhrada škody spôsobenej jednotlivcovi porušením práva únie musí byť primeraná vzniknutej škode, aby mohla zabezpečiť skutočnú ochranu práv. Slovenský právny poriadok neobsahuje pravidlá na odškodnenie jednotlivcov pri porušení komunitárneho práva. Súd sa stotožňuje s argumentáciou žalobcu, že nerešpektovaním smernice mu vznikla ujma, ktorú je možné analogicky posudzovať podľa § 11 a nasledovných Občianskeho zákonníka vzťahujúcich sa na ochranu osobnosti. Z obsahu predložených listinných dôkazov možno konštatovať, že pri určení pracovnej pohotovosti spolu s určeným služobným časom došlo k prekročovaniu maximálneho limitu 48 hodín priemerného pracovného týždňa u žalobcu v rozhodnom období, t. j. v čase od januára 2021 do decembra 2023 a v príčinnej súvislosti s porušovaním článku 2 a článku 6 písm. b) Smernice 2003/88/ES dlhodobo dochádzalo k porušovaniu práv žalobcu, a to práva na ochranu zdravia, bezpečnosti a zdravia pri práci, práva na najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času a primeraný odpočinok po práci, práva na súkromný a rodinný život. V dôsledku nerešpektovania smernice pri rozvrhovaní pracovného času žalobca prišiel o veľký počet hodín voľného času, ktoré by inak venoval rozvíjaniu osobných, rodinných, priateľských aktivít, fyzickej, psychickej relaxácii, čím možno konštatovať aj zásah do osobnostných práv žalobcu. Na základe uvedeného žalobcovi nepochybne vznikol nárok na primerané odškodnenie. Iba samotné konštatovanie porušenia práv by nesplnilo funkciu dostatočného zadosťučinenia. Peňažná náhrada je v tomto prípade jednoznačne spôsobilá forma odškodnenia vzniknutej ujmy.

157. Vznik zodpovednosti členského štátu za porušenie komunitárneho práva sa posudzuje podľa pravidiel, ktoré stanovil súdny dvor. Spôsob a rozsah odškodnenia však závisí od vnútroštátnej právnej úpravy, toho ktorého členského štátu. Vnútroštátna úprava musí rešpektovať požiadavku, že kritéria na určenie rozsahu odškodnenia nesmú mať taký charakter, že spôsobia praktickú nemožnosť odškodnenia alebo dosiahnutie odškodnenia neprimerane sťažia. Poskytnutá náhrada škody musí byť adekvátna spôsobenej škode. V našom právnom poriadku je právnym základom zodpovednosti štátu za škodu článok 46, ods. 3 Ústavy SR, ktorý stanovuje, že každý má právo na náhradu škody spôsobenej nezákonným rozhodnutím súdu, iného štátneho orgánu, či orgánu verejnej správy alebo nesprávnym úradným postupom, pričom podmienky a podrobnosti majú byť upravené v zákone. Slovenská republika prijala zákon č. 514/2003 Z. z. o zodpovednosti za škodu spôsobenú pri výkone verejnej moci účinný od 01.07.2004. Posudzovanie zodpovednosti štátu za porušenie komunitárneho práva v zmysle tejto úpravy je však vylúčené vzhľadom na úpravu rozsahu použiteľnosti zákona.

158. Pokiaľ si žalobca uplatňuje svoj nárok za použitia analógie § 11 a 13 Občianskeho zákonníka, súd aplikáciu ustanovení o nároku na náhradu nemajetkovej ujmy priznanej fyzickým osobám v prípade zásahu do ich osobnostných práv považoval za správny (zohliadniac pri určení výšky náhrady kritéria stanovené zákonom a vyplývajúce z judikatúry). Žalobca svojou výpoveďou v spojení s listinnými dokladmi preukázal, že pri takomto rozvrhnutí pracovného času, ktorý je v rozpore s právom EÚ prichádza o voľný čas, ktorý by inak mohol venovať rozvoju svojich osobných, rodinných, priateľských vzťahov, fyzickej a psychickej relaxácii. Žalobca zdôraznil, že podanou žalobou sa domáha náhrady škody vo forme nemajetkovej ujmy vyčíslenej podľa počtu hodín služobnej pohotovosti, ktoré reálne odslúžil a ktoré mu neboli započítané do služobného času. Nežaluje teda nemajetkovú ujmu vyčíslenú za presný počet odpracovaných hodín nad 48 hodín týždenne. Za primeranú náhradu považuje finančné odškodnenie rovnajúce sa odmene, ktorú mu priznáva zákon o HaZZ ako pri nariadenej služobnej pohotovosti. Súd stanovený postup žalobcu pri výpočte náhrady škody považoval za primeraný charakteru a spôsobu akým k zásahu došlo, ako aj k následkom na jeho živote a to vo väzbe na porovnateľné kritérium ceny práce, z ktorého vychádzal žalobca.

159. Žalovaný v priebehu konania namietal výšku uplatnenej náhrady nemajetkovej ujmy, ktorú považoval za neprimeranú. Pri posudzovaní nároku žalobcu na náhradu nemajetkovej ujmy je súd viazaný len v tom smere, že má posúdiť primeranosť uplatňovanej výšky náhrady ujme, ktorú v dôsledku nesprávnej implementácii normy európskej únie žalobca utrpel. Spôsob určenia, resp. posudzovania výšky je na úvahe súdu. Naša právna úprava rozlišuje medzi právom na ochranu osobností (§ 11 a nasledujúce OZ) a právom na náhradu škody (§ 415 a nasledujúcich OZ), nakoľko je medzi nimi pojmová

i obsahová odlišnosť. Právo na ochranu osobnosti predstavuje nemajetkové právo rýdzo osobnej povahy a je úzko späté s osobnosťou človeka a jej prejavmi. Právo na náhradu škody patrí tak fyzickej ako aj právnickej osobe a nemá povahu absolútnu, ale len povahu relatívnu a majetkovú. Zásadný rozdiel je aj medzi odškodnením nemajetkovej ujmy v peniazoch a náhrady škody ako majetkovej ujmy, ktorý spočíva v tom, že pri určení nemajetkovej ujmy v peniazoch sa vychádza iba z predpokladu akú ujmu mohol zásah vyvolať a nemožno zistiť presne skutočnú ujmu, ktorú však v prípade náhrady škody treba presne uviesť a preukázať. Pri určovaní sumy nemajetkovej ujmy musia všeobecné súdy zároveň zohľadňovať svoju vlastnú rozhodovaciu činnosť a v súlade s princípom rovnosti rozhodovať v porovnateľných veciach rovnako tak, aby existoval vzťah priamej úmernosti medzi závažnosťou ujmy a výškou priznanej náhrady. Priznanie náhrady nemajetkovej ujmy závisí vo veľkej miere na úvahe rozhodujúceho súdu, avšak táto úvaha neznamená priestor pre svojvôľu, či arbitrárnosť. Súd pri takomto rozhodovaní hodnotí jednotlivé okolnosti, ako aj celkovú povahu konkrétneho prípadu. Cieľom náhrady nemajetkovej ujmy je satisfakcia za spôsobený zásah do súkromného a rodinného života a nemôže na strane žiadateľa slúžiť na neprípustné obohacovanie sa, rovnako nemôže mať na druhej strane likvidačný charakter voči tomu, kto je na zaplatenie nemajetkovej ujmy zaviazaný.

160. Žalobca zdôraznil, že podanou žalobou sa domáha náhrady škody vo forme nemajetkovej ujmy vyčíslenej podľa počtu hodín služobnej pohotovosti, ktoré reálne odslúžil a ktoré mu neboli započítané do služobného času. Nežaluje teda nemajetkovú ujmu vyčíslenú za presný počet odpracovaných hodín nad 48 hod týždenne. Za primeranú náhradu považoval finančné odškodnenie rovnajúce sa odmene, ktorú mu priznáva zákon č. 315/2001 Z. z. ako pri nariadenej služobnej pohotovosti (t. j. mimo určenej služobnej pohotovosti). Súd stanovený postup žalobcu pri výpočte náhrady škody považoval za primeraný charakteru a spôsobu, akým k zásahu došlo, ako aj k následkom v živote žalobcu a to vo vzťahu k porovnateľnému kritériu ceny práce, z ktorého vychádzal žalobca. Žalobca vykonal prepočet hodín služobnej pohotovosti, ktoré mu neboli zarátané do fondu pracovného času v žalovanom období, pričom vychádzal z výplatných pások svojho zamestnávateľa, konkrétne v rozsahu 2173,91 hodín (od 01.01.2021 do 31.12.2023). Takto stanovené hodiny, navrhol žalobca odškodniť odmenou, ktorá sa inak priznáva za výkon nariadenej pohotovosti podľa § 122 ods. 2 zákona č. 315/2001 Z. z. Keďže za uvedený čas mu bola priznaná odmena nižšia, ako pri určenej služobnej pohotovosti podľa § 122 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z., vyčíslil rozdiel takejto odmeny, ktorý si uplatnil v celkovej výške 6.907,79 Eur. Vychádzajúc tak z určenia výšky nemajetkovej ujmy ako rozdielu náhrady uvedenej v § 122 ods. 1 (15 % alebo 30 % peňažnej náhrady z prináležiacej hodinovej odmeny za príslušný kalendárny mesiac príslušného kalendárneho roku) a peňažnej náhrady uvedenej v § 122 ods. 2 (vo výške 50 % z prináležiacej hodinovej odmeny za príslušný kalendárny mesiac príslušného kalendárneho roku) je v prípade odpracovanej služobnej pohotovosti počas pracovných dní možné určiť výšku nemajetkovej ujmy ako súčin počtu odpracovaných hodín služobnej pohotovosti podľa § 92 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. za príslušný kalendárny mesiac príslušného kalendárneho roku a sumy zodpovedajúcej 35 % peňažnej náhrady z prináležiacej hodinovej odmeny za príslušný kalendárny mesiac príslušného kalendárneho roku (50 % - 15 %) a v prípade odpracovanej služobnej pohotovosti podľa § 92 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. za príslušný kalendárny mesiac príslušného kalendárneho roku v čase pracovného pokoja ako súčin odpracovaných hodín v čase pracovného pokoja a sumy zodpovedajúcej 20 % peňažnej náhrady z prináležiacej hodinovej sadzby za príslušný kalendárny mesiac príslušného kalendárneho roku (50 % - 30 %).

161. K žalovanému namietanému spôsobu výpočtu náhrady nemajetkovej ujmy súd ďalej uvádza, že jednak v tomto prípade nebolo preukázané, že by v rozhodnom období nedošlo k prekročeniu maximálneho 48-hodinového priemerného týždenného pracovného času a jednak peňažná satisfakcia za neoprávnený zásah do osobnosti sa určuje odhadom, je závislá od úvahy súdu, nemožno ju vyjadriť presným matematickým výpočtom vzhľadom na špecifickosť neoprávneného zásahu do nemajetkovej sféry - osobnosti jednotlivca. Výpočet uvádzaný žalobcom, je preto potrebné posudzovať z pohľadu, či suma, ku ktorej žalobca na základe tohto výpočtu dospel, je primeranou peňažnou satisfakciou za neoprávnený zásah do osobnosti jednotlivca. Skutočnosť, že žalobca založil výšku peňažnej náhrady nemajetkovej ujmy na danom spôsobe výpočtu, ktorý si sám stanovil neznamená, že skutočnosti uplatnil mzdový nárok, pretože o uplatnenie mzdového nároku by išlo v prípade, ak by ho odvodzoval z konkrétnych ustanovení zákona č. 315/2001 Z. z., alebo z ustanovení smernice, či iných právnych aktov Únie, podľa ktorých by na takýto mzdový nárok mal právo a práve v takomto prípade by žalovaný musel byť jeho zamestnávateľ a nie štát.

162. Súd uvádza, že má vedomosť o rozhodovacej činnosti, či už súdov prvej inštancie ako aj odvolacích súdov, ktorá je v jednotlivých prípadoch vyčíslenia nemajetkovej ujmy rozličná, keď niektoré rozhodnutia sa stotožňujú s výškou nemajetkovej ujmy odvodenej od počtu hodín pracovnej pohotovosti, ktorá nie je započítaná do pracovného času a niektoré vychádzajú zo skutočnosti, koľko hodín pracovnej pohotovosti, ktorá bezprostredne nadväzovala na pracovný čas hasiča, bola v rozhodnom období nad rozsah 48 hodín. Niektoré súdy výšku nemajetkovej ujmy priznávajú len na základe voľnej úvahy, neberúc do úvahy ani počet opracovaných hodín pracovnej pohotovosti, ktorý sa nezapočítava do pracovného času hasiča, resp. ktorý presahuje hranicu 48 hodín pracovného času v týždni. Súd si však osvojil pri rozhodnutí vo veci spôsob výpočtu náhrady škody ako nemajetkovej ujmy uvedenej žalobcom v žalobe, považoval ho za primeraný aj s poukazom na zásah do jeho rodinného života, jeho súkromia a mal za to, že vypočítaná suma zodpovedá odmene, ktorú by žalobca dosiahol, pokiaľ by sa pohotovosť započítavala do fondu pracovného času. Súd je toho názoru, že žalobca si výšku nemajetkovej ujmy určil spôsobom najbližšie vypočítateľným v zmysle ustanovení Zákona o hasičskom a záchrannom zbore. Reálne teda vyčíslil sadzbu za služobnú pohotovosť, ktorú v žalovanom období vykonával a ktorá mu nebola vyplatená. Súd sa s takýmto vyčíslením stotožnil, nakoľko mal za to, že uplatnená nemajetková ujma má najbližšie k náhrade škody v dôsledku konštatovaného porušenia práva. Jej výpočet je možné považovať za sumu, ktorá je primeranou výškou nemajetkovej ujmy, ktorá žalobcovi vznikla, pretože spĺňa odškodňovaciu funkciu a súčasne nie je sumou neprimerane vysokou za obdobie, po ktoré trvalo porušovanie práva žalobcu. Vzniknutú ujmu by vzhľadom k jej intenzite, rozsahu a trvaniu podľa názoru súdu za závažnú pociťoval každý, kto by sa nachádzal na mieste žalobcu v jeho postavení.

163. Žalovaný v konaní vzniesol námietku premlčania uplatneného nároku a namietal neprimeranosť výšky žalobcom vyčísleného nároku. Ako už súd konštatoval, slovenský právny poriadok neobsahuje pravidlá na odškodnenie jednotlivcov pri porušení komunitárneho práva. Nerešpektovaním smernice vznikla žalobcovi ujma, ktorú súd analogicky posúdil podľa § 11 a nasledovných Občianskeho zákonníka, vzťahujúcich sa na ochranu osobnosti. Právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch je právo majetkovej povahy, ktoré sa premlčuje vo všeobecnej trojročnej premlčacej dobe podľa § 101 Občianskeho zákonníka. Začiatok plynutia premlčacej doby pri náhrade za nemateriálnu ujmu je viazaný na okamih, kedy došlo k neoprávnenému zásahu objektívne spôsobilého porušiť alebo ohroziť osobnostné práva fyzickej osoby. K ujme na právach žalobcu dochádzalo každým kalendárnym mesiacom za žalované obdobie (január 2021 až december 2023) tým, že nebol dodržaný limit pracovného času podľa čl. 6 písm. b) Smernice. O rozsahu prekročenia služobného času za mesiac január 2021 sa žalobca dozvedel po dovŕšení daného mesiaca, t. j. dňom 01.02.2021, pričom trojročná premlčacia doba by mu uplynula dňa 01.02.2024, pričom žaloba na súd bola podaná dňa 30.01.2024, teda pred uplynutím premlčacej doby, preto nárok žalobcu uplatnený v konaní premlčaný nie je.

164. Na základe vykonaného dokazovania a zisteného skutkového stavu súd dospel k záveru, že nárok žalobcu na náhradu škody titulom porušenia komunitárneho práva nesprávnym prevzatím Smernice do slovenského právneho poriadku, konkrétne do zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, je daný v celom rozsahu čo do dôvodu a výšky. Pretože žalobca uplatnený nárok v konaní riadne preukázal, súd žalobe vyhovel v celom rozsahu.

165. Súd nevidel dôvod na predĺženie paričnej lehoty na plnenie podľa § 232 ods. 3 CSP, nakoľko skutočnosť, že žalovaný musí konať pri uhrádzaní v zmysle interných predpisov nepredstavuje odôvodnený prípad na predĺženie tejto lehoty. Žalovaný nepreukázal žiadny osobitný dôvod, pre ktorý by paričná lehota mala byť predĺžená nad rámec zákonom upravenej trojdňovej lehoty a pre ktorý by mal oproti iným fyzickým, resp. právnickým osobám byť týmto spôsobom zvýhodnený najmä ak takéto subjekty nedisponujú takým personálnym vybavením ako žalovaný a napriek tomu základná lehota na plnenie bola vo všeobecnosti určená aj pre tieto osoby v trvaní troch dní.

166. Podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

167. Podľa § 262 ods. 1 Civilného sporového poriadku, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

168. Podľa § 262 ods. 2 Civilného sporového poriadku, o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

169. O náhrade trov konania strán sporu súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP, žalobca mal vo veci plný úspech, preto mu potom súd priznal nárok na náhradu trov konania proti žalovanému v celom rozsahu s tým, že o výške náhrady trov rozhodne súd prvej inštancie v lehote 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní odo dňa doručenia cestou Okresného súdu Lučenec, pracovisko Veľký Krtíš na Krajský súd Banská Bystrica a to písomne dvoch vyhotoveniach.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania uviesť proti ktorému rozhodnutiu smeruje v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh), (363 CSP).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že neboli splnené procesné podmienky, súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. CSP).

Rozsah v akom sa rozhodnutie napáda môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na lehoty na podanie odvolania (§ 364 CSP).

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 365 ods. 3 CSP).

Oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení neskorších predpisov, ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie.